



Escuela Universitaria
de **T u r i s m o**

ALTAMIRA

GRADO EN TURISMO

Trabajo Fin de Grado

Curso académico 2016/2017

AUTOR/A:

Beatriz Victoria Conde Fuente

TÍTULO:

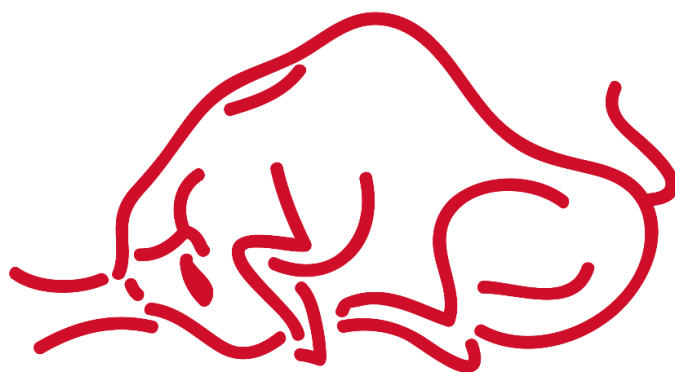
Bolsas de empleo en portales virtuales del sector turístico VS ETT u otros sistemas de contratación presencial.

TITLE:

Virtual Employment Platforms VS Temporary Employment Agencies or Other Modes of Presential Hiring.

DIRECTOR/A:

M^a Cristina Torre Balseiro



Escuela Universitaria
de **Turismo**

ALTAMIRA

GRADO EN TURISMO

Trabajo Fin de Grado

Curso académico 2016/2017

Fecha de entrega: 21/06/2017

AUTOR/A: Beatriz Victoria Conde Fuente

TÍTULO: Bolsas de empleo en portales virtuales del sector turístico VS ETT u otros sistemas de contratación presencial.

TITLE: Virtual Employment Platforms VS Temporary Employment Agencies or Other Modes of Presential Hiring.

DIRECTOR/A: M^a Cristina Torre Balseiro

TRIBUNAL:

Nombre:

Firma:

Nombre:

Firma:

En Santander a: 21/06/2017



"Las personas con más preparación académica tienen acceso a más información, y saben cómo moverse en la red".

Isabel Córdoba Rivas
Profesora en la Escuela Universitaria de Turismo Altamira

Contenido

Contenido	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
A) Introducción	4
1. Finalidad y motivos	4
2. Estado de la cuestión y marco teórico.....	4
2.1 Historia de la temporalidad	4
2.2 Nuevas formas de buscar empleo: Internet.....	10
3. Objetivos y preguntas	16
B) Metodología.....	16
C) Capítulos	17
Capítulo I: Las empresas de trabajo temporal	17
Capítulo II: Bolsas de empleo en portales virtuales.....	24
D) Conclusiones.....	39
Análisis DAFO de las Empresas de Trabajo Temporal:	39
Análisis DAFO de las plataformas virtuales de búsqueda de empleo	41
E) Bibliografía	45
F) Anexos	46

Escuela Universitaria
de Turismo

ALTAMIRA

RESUMEN

Es indudable que la tecnología cada vez está más presente en nuestro día a día y cada vez afecta a más ámbitos en la vida de las personas. Lo mismo sucede con la forma en la que se demanda empleo y más aún, en una época en la que conseguir incorporarse a la vida laboral se ha vuelto una tarea más complicada debido a la crisis económica que ha sufrido España en los últimos años.

Debido a los cambios económicos y tecnológicos de los últimos años, han surgido nuevas formas y herramientas para buscar empleo, son las llamadas "plataformas virtuales de empleo", disponibles en la red 24 horas, con diferentes opciones para filtrar ofertas disponibles y perfiles demandados y con un gran número de empresas cada vez más presentes en la red dedicadas a realizar esta actividad.

A su vez, las formas tradicionales para encontrar empleo siguen estando presente en la vida de todos los trabajadores y siguen siendo de gran utilidad para los mismos.

Este trabajo se centra en el estudio de la evolución y la eficacia de un método de búsqueda de empleo tradicional, como son las Empresas de Trabajo Temporal VS una nueva forma de conseguir empleo, como son las plataformas virtuales de búsqueda de empleo.

Para llevar a cabo el desarrollo del trabajo, se ha acudido a diferentes fuentes de información para recopilar una serie de datos indispensables con el fin de realizar el análisis de los mismos y se han conseguido unas conclusiones finales que dan respuesta a las preguntas planteadas anteriormente a la realización del estudio.

Palabras clave: ETT, Internet, empleo, temporalidad, formación y turismo.

ABSTRACT

There is no doubt that technology is becoming increasingly prominent nowadays and currently plays an important role in all areas of our lives. The same is likewise happening regarding the procedures that are required to gain employment, especially in a period where entering the labour market is becoming an extremely difficult task because of the economic crisis which Spain has been suffering during recent years.

Furthermore, due to economic and technological changes over recent years, some new approaches and tools have appeared in the area of job hunting. "Virtual Employment Platforms", which are available 24 hours online and which provide a wide range of criteria with which to filter all the available offers and requested profiles, are connected to a large number of companies with increased presence on the internet that offer these kinds of services.

At the same time, traditional ways of job hunting continue to be used by workers/job-seekers and are of course still quite useful.

This dissertation explores the evolution and efficiency of the traditional job-seeking process and also evaluates temporary employment agencies versus newer job-seeking processes like online virtual job search platforms.

To this end, a variety of information sources have been consulted with the aim of gathering and analysing essential data for the subsequent drawing of relevant conclusions.

Keywords: Agency, Internet, employment, temporality, training and tourism

A) Introducción

1. Finalidad y motivos

Este trabajo analizará las maneras de realizar la búsqueda de empleo y estudiar la eficacia y utilidad de cada una de ellas.

Es importante la realización de este estudio por diferentes motivos. Por un lado, las formas de búsqueda de empleo están cambiando, las nuevas tecnologías (apps, portales digitales, redes sociales...) están influyendo en este aspecto. Por eso es imprescindible saber hasta qué punto esto está cambiando, si hemos modificado por completo la manera de realizarlo o si por el contrario seguimos prefiriendo los métodos más tradicionales; si la experiencia y especialización del puesto que ofrezca una empresa o incluso el tamaño de la misma afecta en la forma de solicitar demandantes.

Por otro lado, dada la situación económica y laboral en la que se encuentra el país, para muchas personas es cada vez más difícil incorporarse a la actividad laboral, lo que está dando lugar a que otras vías de contratación comiencen a considerarse aptas en esta situación de desempleo.

La principal inquietud por realizar este estudio es la necesidad de dar a conocer cuál es la mejor forma de búsqueda de empleo dependiendo de las condiciones en las que se encuentre cada demandante. Una vez decididas estas cuestiones básicas de futuro laboral, es indispensable conocer cuál es la mejor manera de darse a conocer para estar incluido en los procesos de selección de cada empresa.

2. Estado de la cuestión y marco teórico.

2.1 Historia de la temporalidad

La situación económica en España ha sufrido muchos cambios. La década de los 70 vino marcada por importantes cambios laborales y económicos de gran trascendencia. Estos años supusieron el fin de la dictadura y el comienzo de la democracia, pero también el comienzo de la primera crisis económica.

En 1973, España sufrió la crisis del petróleo, además de otros factores como la globalización y por lo tanto la necesidad de construir competentes y modernas condiciones laborales, la necesidad de potenciar el empleo para grupos con ciertas dificultades a la inserción laboral, la incorporación de la mujer al trabajo, el éxodo de la población rural y el retorno de los inmigrantes que sufren la crisis europea... lo que dio lugar a una importante destrucción de puestos de trabajo y a elevadas cifras de paro, que se convirtió en el principal problema del país, incluso para los jóvenes que observaban especial dificultad para acceder el empleo y para mantenerse en él.

Todos estos factores dieron lugar a la temporalidad que contaba con más posibilidades que la contratación fija. Considerada como dato estructural del mercado de trabajo español y que afectó a un tercio de los trabajadores españoles. Destacaron en ese periodo los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción.

Cabe destacar que España contaba con un gran porcentaje de contratos temporales en comparación con los países europeos. Esto era debido a la importancia del turismo y la agricultura en nuestro país, dando lugar a necesidades temporales de personal (altas temporadas en destinos de sol y playa, temporadas de siembra o recolecta...). Sin embargo, este concepto siempre ha venido rodeado de cierta polémica, debido a la relación que existe entre trabajo temporal y precariedad e inseguridad en la situación laboral de los trabajadores. Esta temporalidad estaba caracterizada por dos aspectos principales: se trataba de contratos de jornada inferior a la normal y suponía el aumento de la preocupación por la precariedad laboral más aguda de la época. Debido a estas características se realiza la reforma 1993/1994 que actúa en tres direcciones:

- Facilitar la inserción laboral de los jóvenes que suponen un tercio de la población parada y que cuentan con dificultades para incorporarse a la vida laboral debido a la falta de formación y experiencia y que se ven perjudicados por la situación en la que se encuentran los empresarios, que seleccionan a los trabajadores en función del coste de la mano de obra. Para ello se llevan a cabo medidas que combinan empleo y formación.
- Tal y como dicta la reforma de 1993/1994, *"convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada,*

adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas".

- Desaparición de la determinación de la duración de un trabajo, es decir, limitar aquellos contratos temporales que se transforman en indefinidos bajo fraude de ley.

Inicio de las empresas de trabajo temporal

Para llevar a cabo esta reforma y por el interés de los propios trabajadores, surgieron entonces las ETT (Empresas de Trabajo Temporal), *"aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. con el fin de corregir el desempleo y dar facilidades a los trabajadores para su inserción en diversas laborales temporales"*¹.

No nacieron en un momento favorable para su aceptación social, y una huelga general llevada a cabo por los sindicatos en su contra fue la situación que marcó su bienvenida. Dos fueron las críticas llevadas a cabo por diferentes grupos, especialmente los sindicatos durante el periodo de su creación: el estricto nivel de temporalidad llevado a cabo por la contratación y las precarias condiciones de trabajo, de las cuales, aparecían como principales responsables las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, no se encuentran datos que demuestren un aumento de la temporalidad desde 1994, por lo que las protestas e intentos de la disolución de las mismas no han conseguido que las leyes actúen en su contra acabando con su existencia, aunque sí han sufrido algunas leves modificaciones, fruto de reformas laborales llevadas a cabo a lo largo de los años:

La reforma laboral de 1997

La reforma laboral de 1997 vino acompañada por la reducción del desempleo en España pero en cuanto a la disminución de la temporalidad del trabajo fue un fracaso. Estas circunstancias unidas a la incorporación de España en la Unión Europea y su correspondiente crecimiento

¹ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 1994.

económico, dieron lugar a una nueva fase de diálogo tras la victoria del Partido Popular en las elecciones del 2000, un diálogo con el fin de llevar a cabo el crecimiento del empleo y el control y reducción de la temporalidad. Esta etapa dio lugar a numerosas propuestas e iniciativas, especialmente por parte de los sindicatos que consideraron la temporalidad como el peligro más real para los trabajadores, especialmente para los jóvenes.

El resultado que obtuvo la reforma de 1997 fue un fracaso debido a que no se logró un acuerdo y el gobierno optó por realizar la reforma de forma impuesta y no pactada, además de las posturas que se vieron enfrentadas: la sindical, que consideraba que los contratos temporales debían configurarse como recurso excepcional reservado para necesidades exclusivamente temporales y la patronal, que reclamaba el reconocimiento de la utilidad de la contratación laboral y su consideración como ordinaria.

Real Decreto-Ley 5/2001

Como consecuencia de esta reforma se promulgó el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, que imponía medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo con el fin de incrementar el empleo y mejorar su calidad. Este Real Decreto contenía características muy novedosas:

- El contrato para la formación aumenta sus límites: se suprime el límite máximo de edad (21 años), es apto para personas con discapacidad, para inmigrantes en sus primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, para los desempleados con más de tres años sin actividad laboral y para los desempleados en riesgo de exclusión social.
- En cuanto al contrato a tiempo parcial, se elimina la exigencia de que la jornada sea inferior al 77% correspondiente a un trabajador en jornada completa.
- Se crea el "contrato de inserción" realizado por las Administraciones Públicas y que tenía como objetivo realizar una obra o servicio de interés general o social, aportar experiencia laboral al trabajador y mejorar la situación del desempleado.

Características de las empresas de trabajo temporal

En cuanto a los elementos esenciales de las ETT en la actualidad cabe destacar los siguientes:

- Son definidas por el INEM como "entidades privadas, debidamente autorizadas, que contratan a trabajadores para después cederlos temporalmente a una empresa en la que prestarán sus servicios, llamada "empresa usuaria"".
- Están sometidas a autorización administrativa para regular y controlar su solvencia empresarial, económica y financiera.
- Se encuentran bajo control de la autoridad laboral. Tienen que aportar toda la información acerca de los contratos realizados.
- Pueden realizar cualquier tipo de contrato temporal (excepto contrato para la formación), de la misma manera que lo haría la empresa usuaria si lo hiciera directamente con el trabajador.
- No siempre tienen que ser contratos temporales, las ETT tienen derecho para configurar contratos indefinidos.
- Los trabajadores puestos a disposición a la empresa usuaria tienen los mismos derechos económicos reconocidos en el convenio colectivo.
- Están obligadas a desarrollar actividades de formación a los trabajadores antes de ser cedidos a la empresa usuaria velando siempre por su seguridad.

Dos son las variables a medir cuando se quiere medir su actividad: el número de contratos de puesta a disposición para los trabajadores y el número de solicitantes contratados. Muchas ETT's han terminado con el cese de su actividad tras contabilizar la cuenta de resultados y observar que no han podido soportar los gastos iniciales de aseguramiento de su actividad y las inversiones para la formación e infraestructuras. Sin embargo, la gran mayoría pueden presumir que el mercado hoy en día, en fase de expansión, se encuentra cubierto en gran parte por sus servicios, por lo que cuentan con el deseo y la intención de ampliar el círculo geográfico de sus actividades. Cabe destacar que se encuentran continuamente en procesos de modernización para captar clientes y que cada vez más apuestan en la formación hacia los

trabajadores por lo que podrían convertirse en un instrumento de formación profesional, especialmente para jóvenes y trabajadores con baja cualificación académica y/o sin experiencia laboral.

Funcionamiento de las empresas de trabajo temporal

En cuanto al funcionamiento de las ETT, se constituyen en una relación conformada por tres relaciones jurídicas:

1. La primera relación está formada por la ETT y la empresa usuaria: El artículo 6º de la LETT (Ley de Empresas de Trabajo Temporal) define la primera relación como: ``contrato de puesta a disposición´´. Se trata de un contrato causal mediante el cual sólo se podrán atender necesidades temporales de la empresa usuaria y sólo cuando se den determinados supuestos.
2. La segunda relación está formada por el trabajador y la ETT: se trata de un contrato entre la ETT y el trabajador, que deberá formalizarse por escrito y la ETT deberá comunicar su contenido a la oficina pública de empleo en el plazo de los diez siguientes a su celebración.
3. La tercera relación está formada entre el trabajador y la empresa usuaria: En el momento en el que se inicia la tercera relación, el trabajador comienza a realizar su actividad laboral en la empresa usuaria bajo la organización establecida por la misma. Si ésta observa y considera que por parte del trabajador se ha producido un incumplimiento, deberá comunicárselo a la empresa de trabajo temporal con el fin de que se lleven a cabo medidas sancionadoras contra el trabajador. Cabe destacar que en cuanto al cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, es la ETT la entidad responsable.

Por último, es imprescindible aclarar de qué manera éstas empresas logran un beneficio económico. Son las ETT's las encargadas de pagar el sueldo al trabajador, que debe ser la misma cuantía que si le contratara la empresa usuaria directamente, determinado por la Ley 14/1994 en su artículo 11: *"Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la*

aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto".

Sin embargo, las empresas usuarias deben de pagar a la empresa de trabajo temporal por un lado el sueldo del trabajador y, por otro lado, una tarifa impuesta por la ETT por utilizar sus servicios. Esta última cuantía es el beneficio económico que recibe la empresa que pone a disposición a los empleados.

2.2 Nuevas formas de buscar empleo: Internet

Como cualquier empresa hoy en día, las ETT cuentan con una clara competencia: Internet, una herramienta con cada vez más fuerza y en continua innovación con nuevas herramientas. En la web se pueden encontrar potentes métodos de búsqueda de empleo: portales virtuales, redes sociales, networking...

Son tan rápidos los movimientos en Internet, que prácticamente cualquier herramienta, pasados dos años puede quedar obsoleta y ser sustituida por una nueva.

"Mercaempleo", ahora inexistente, fue el primer reclutador de trabajadores en Internet. Surgió tras haber observado grandes deficiencias en bases de datos de las empresas y deficiencias a la hora de hacer visibles la información del candidato para el seleccionador.

Un portal de empleo en internet es un lugar que centraliza oferta y demanda. Los anuncios son poco elaborados y bien a través de ellos o a través de una dirección de correo electrónico disponible en el anuncio, el candidato puede presentar su candidatura a la empresa. Cuando hablamos de que a través de ellos pueden presentar su candidatura hay que mencionar que hay tres vías por las que la empresa que solicita al trabajador puede contemplar el perfil del mismo:

- Cada candidato rellena su perfil (experiencia profesional, formación, habilidades, aptitudes...) y sus datos quedan registrados en la web. De esta manera, cuando el seleccionador ve las candidaturas que se han presentado tiene la posibilidad de cargar toda la información del candidato.

- La página web permite al candidato adjuntar su CV y su carta de presentación (si la empresa lo requiere).
- La empresa que solicita un trabajador construye una serie de apartados al solicitar la oferta a rellenar por el solicitante. De esta manera se crea un filtro automático y llegan a la empresa aquellos candidatos que cumplan los requisitos obligatorios.

La mayoría de las veces presentar la candidatura se realiza de forma gratuita, por lo que la fuente de ingresos del portal que publica las ofertas es la publicidad. Sin embargo, es posible encontrar algunos servicios Premium en portales de empleo. Este precio no suele ser muy elevado, alrededor de los 10€ mensuales y el principal beneficio es la posibilidad de acceso a ofertas y el envío de la candidatura que sin la cuenta PREMIUM no sería posible.

A diferencia de las empresas de trabajo temporal, cuando una persona decide comenzar su búsqueda de empleo por internet no basta con acudir a la empresa, entregar su información y esperar a que la empresa busque una oferta que se adapte a sus necesidades, sino que cuenta con otras herramientas:

1. Portales de empleo generalistas

Principales webs de búsqueda y las más conocidas. En estos portales aparecen ofertas de trabajo de cualquier sector, no se hacen distinciones en cuanto a la actividad que se solicita llevar a cabo.

Su principal característica es el alto volumen de ofertas.

Algunos ejemplos de portales de empleo generalistas son Infojobs (con más de 80.000 ofertas de empleo de 11.000 empresas), Infoempleo, Laboris...

2. Portales de empleo especializados

Se encuentran ofertas de profesiones con multitud de especializaciones muy estrechas y donde la posesión o no de una experiencia o una especialización determinada es el motivo básico para la aceptación.

Trabajo de fin de Grado: "Bolsas de empleo en portales virtuales del sector turístico VS ETT u otros sistemas de contratación presencial".

En este sentido han surgido numerosos portales que se dirigen a profesiones concretas (médicos, profesores, arquitectos...) como a sectores de actividad (informático, tecnología, editoriales...).

Algunos ejemplos de portales de empleo especializados son Turijobs, Jobstransport, Habitissimo...

3. Webs corporativas

Se utilizan cuando un candidato tiene interés en una empresa específica por lo que mantiene su currículum en la propia web de la empresa con el fin de que un reclutador pueda acceder a él.

Algunos ejemplos de portales de webs corporativas son Meliá, Iberdrola, Avis...

4. Empleo público y oposiciones

Estas webs cuentan con servicios tanto para las personas que buscan empleo como para empresas que solicitan trabajadores. Los trabajadores disponen de servicios como vídeos acerca de cómo buscar empleo, trámites para realizar demandas de empleo, búsquedas de oferta de trabajo, ayudas y trámites para autónomos...

Algunos ejemplos de empleo público y oposiciones en la red son Redtrabaja, Buscaoposiciones, Empleopublico...

5. Trabajo en el extranjero

En estas webs el candidato cuenta con dos servicios. En primer lugar, información sobre la legislación sobre inmigración del país, que es el punto más crítico ya que hay muchos países que tienen muy limitada la aceptación de inmigrantes. En segundo lugar, búsqueda de información sobre empleos disponibles.

Algunos ejemplos de trabajo en el extranjero son: Maec, Mepsyd, Universia...

6. Trabajo voluntario y cooperación

Es hoy en día una alternativa cada vez más valorada ya que las Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo se encuentran en un proceso de profesionalización. La experiencia obtenida a través del trabajo voluntario es muy valiosa para conseguir una posición profesional mejor que la accesible en el momento de la partida.

Algunos ejemplos de trabajo voluntario y cooperación son Fundacionlealtad, Blueventures...

7. Networking y redes sociales

Las redes sociales son un fenómeno que han tenido y tienen un crecimiento espectacular. Han permitido traer el networking como una herramienta básica a Internet: Se trata de redes sociales con carácter profesional en las que en el perfil del candidato se encuentran datos relacionados con la experiencia, formación, aptitudes, habilidades, capacidades, idiomas... pero lo más relevante de esta herramienta es que el usuario tiene la capacidad de crear una red de profesionales que le permite acercarse a aquellas personas que le interesa que visiten su perfil para darse a conocer. Cabe mencionar que dependiendo de la red social profesional de la que se trate, el usuario cuenta con un servicio de publicaciones de ofertas de empleo.

No es posible hablar de networking sin mencionar "Linkedin". Se trata de una red especializada cuyo principal objetivo es permitir a los miembros la gestión de contactos profesionales. Su objetivo básico no es su utilización como portal de empleo a diferencia de todos los portales anteriores, sino la gestión de la red de contactos.

Las páginas individuales de los miembros de LinkedIn son muy atractivas y es una forma para mantener el currículum completamente actualizado. Además, ofrece una serie de funcionalidades que sin duda hay que destacar:

- Cuenta con una libreta de direcciones que permite trasladar tus contactos del correo electrónico a la red social.
- Posibilidad de búsqueda de ofertas de empleo: en la misma web existe un apartado de búsqueda de empleo donde se encuentran todas las ofertas publicadas y basta con seleccionar "solicitar" para formar parte de la candidatura.

- Actualización automática. LinkedIn no se limita simplemente a ser un currículum ya que automáticamente se modifica recogiendo toda la actividad del usuario que se pueda llevar a cabo dentro de la red social o en páginas vinculadas.
- Permite localizar personas con un perfil similar al propio. La propia dinámica de LinkedIn permite que este proceso se realice automáticamente. De esta manera el usuario tiene la posibilidad de observar cambios en el puesto de trabajo de personas con perfiles similares al suyo y de esta manera informarse de que vacantes han quedado disponibles.
- Participación en grupos: Es una forma de aumentar el número de contactos y ganar visibilidad. Consiste en la participación de debates, siempre relacionados con temas profesionales.

En definitiva, LinkedIn es un recurso de información de primer orden en el que la decisión sobre el grado de actividad y la red de contactos queda limitada a la propia decisión del usuario, sabiendo que la visibilidad está relacionada con la actividad que se realice.

Existen otras páginas web dedicadas al Networking como "Xing", no tan utilizada en España como LinkedIn pero en la que es importante estar presente si el candidato está interesado en trabajar en la zona de Centroeuropa.

Sin embargo, es posible la búsqueda de empleo a través de redes sociales no profesionales como son Facebook y Twitter.

Facebook es la red social más utilizada y la segunda página web más visitada según el ranking de tráfico de Alexa². Se puede considerar como una red cuyo público objetivo son jóvenes y donde el ámbito profesional se encuentra en un segundo plano. El gran factor profesional de Facebook es que los contactos que se han ido creando a lo largo de la etapa de formación han pasado de ser estudiantes y han comenzado a ser grupos con vinculación profesional.

Sin embargo, Facebook puede servir a los reclutadores como método de descarte. Tu comportamiento en esta red social, es decir, contenidos publicados por uno mismo o

² Herramienta que rastrea toda la web recopilando información de más de 3.500 millones de páginas web.

compartidos, puede ser crucial en el momento en el que la persona responsable de llevar a cabo una selección de trabajadores acceda a tu perfil en esta red social.

Cabe mencionar "Facebook Ads". Es una herramienta que permite publicar unos anuncios de pago que pueden lanzarse en Facebook mediante los cuales las empresas pueden compartir un anuncio con información sobre vacantes en su empresa. La principal ventaja es que Facebook, al conocer tantos datos acerca de cada persona (edad, lugar de residencia, centros donde se ha realizado la formación académica...) puede realizar una búsqueda de candidatos más limitada y que mejor se adapte a sus necesidades.

En cuanto a Twitter, han aparecido en la red social algunos perfiles que publican ofertas de empleo y en las que es posible suscribirse. Hay que destacar que esta red social está limitada a 140 caracteres por publicación, por lo que muchas de las ofertas de empleo se encuentran en vínculos donde se encuentran más detalles de la oferta.

Su principal característica es su inmediatez. Los criterios de búsqueda no son tan específicos como en cualquier otra plataforma, por lo que la acción más adecuada consiste en identificar los sitios que ofrecen empleo y seguirlos para no perder ninguna oferta interesante.

Por último, los perfiles en Twitter son más difíciles de localizar, a diferencia de otras redes sociales como Facebook o LinkedIn en las que es posible con un buscador localizar un perfil. Debido a la cantidad de información de empleo en la web, métodos para llevar a cabo un reclutamiento o selección de trabajadores, cambios constantes y nuevas tendencias, se ha creado la necesidad de personas especializadas en éste ámbito. Este nuevo puesto profesional se denomina como "Community Manager". Un perfil que cada vez cobra más importancia y que sobretodo en grandes empresas y cadenas se encuentra muy solicitado. Estas personas crean, controlan y gestionan toda la información que aportan las empresas en los portales web acerca de los puestos que ofrecen, además de mejorar el posicionamiento web de esas ofertas de empleo. Pocas veces son ellos los encargados de llevar a cabo el reclutamiento de los trabajadores, aunque sí forma parte de su actividad configurar y redactar los perfiles de los reclutadores en las redes. Entre las principales funciones de un community manager (en el ámbito de los recursos humanos) se encuentran: mantener informados a los reclutadores en todo lo relacionado a las tendencias y cambios en las plataformas virtuales de búsqueda de empleo y redes sociales, mejorar la calidad de la información y contenido disponible y

mantenerse totalmente actualizado y al día de cualquier cambio que pueda surgir en este ámbito.

3. Objetivos y preguntas

Partiendo de esta información, los objetivos establecidos para llevar a cabo este trabajo son:

- Estudiar la presencia en la actualidad de las ETT's en España, su importancia y sus características dentro del sector turístico.
- Analizar el lugar que ocupan las ETT's en función de los contratos realizados en el sector turístico.
- Estudiar la presencia en la actualidad de los portales virtuales de búsqueda de empleo, su importancia y sus características dentro del sector turístico.
- Analizar el lugar que ocupan los portales virtuales de búsqueda de empleo, su importancia y sus características dentro del sector turístico.
- Analizar mediante qué método solicitan las empresas trabajadores, en función de la edad, experiencia profesional, formación académica y puesto a cubrir.
- Analizar mediante qué método solicitan los trabajadores empleo, en función de a edad, experiencia profesional, formación académica y puesto a cubrir.
- Realizar una comparativa entre las ETT's y los portales virtuales de búsqueda de empleo en cuanto a su eficacia para conseguir un puesto de trabajo.

B) Metodología

En cuanto a las estrategias y medios que se han seguido para recopilar la información para realizar el estudio, se han utilizado tanto fuentes primarias, como fuentes secundarias:

- Fuentes primarias: Se ha diseñado una encuesta, la cual ha sido entregada posteriormente a exalumnos de la Escuela Universitaria de Turismo Altamira, con el fin de observar sus preferencias y puntos de vista a la hora de sus métodos para buscar empleo. Las encuestas se han realizado bien por teléfono o presencialmente o bien enviadas por correo electrónico y los resultados se han calculado manualmente.
- Fuentes secundarias: Se han obtenido datos de fuentes secundarias, especialmente datos censales de empleo en webs en las que se encuentran estadísticas como el Instituto Nacional de Estadística, el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero también se ha obtenido información de otros estudios relacionados sobre el tema realizados por Adecco e Infoempleo.

C) Capítulos

Capítulo I: Las empresas de trabajo temporal

En este primer capítulo se va analizar el impacto y las características de las empresas de trabajo temporal en el sector servicios. Para ello estudiaremos la evolución del número de contratos de puesta a disposición existentes en relación al total de contratos, la evolución en el número de ETT's en España y las principales características de las mismas: hacia quién se encuentran más enfocadas (edad, formación...), que tipo de contratos realizan en función de su duración, en que campo de actividad tienen más relevancia, etc. Por último, calcularemos el impacto que tienen estas empresas para personas que cuentan con la titulación del grado en turismo a la hora de buscar empleo.

Contratos de puesta a disposición en el sector servicios.

En esta tabla observamos los contratos realizados por las agencias de trabajo temporal en el sector servicios, los contratos totales realizados en el sector servicios entre los años 2.008 y 2.015 y la relación porcentual entre ambos.

Cabe destacar que en el 2.008 la mitad de los contratos en esta área fueron realizados por las ETT's y a pesar de que en los años posteriores este porcentaje fue disminuyendo, a partir del año 2.014 volvió a ascender hasta el 2.015, con un 46% de los contratos en el sector servicios realizados por las agencias de colocación.

AÑO	Nº DE CONTRATOS REALIZADOS POR ETT'S	Nº DE CONTRATOS TOTALES REALIZADOS	% CONTRATOS REALIZADOS POR ETT'S/TOTAL DE CONTRATOS REALIZADOS
2008	1.636.802	3.268.800	50,07%
2009	1.041.078	2.927.970	35,56%
2010	1.156.517	2.800.100	41,30%
2011	1.194.331	3.083.300	38,74%
2012	1.140.367	2.919.000	39,07%
2013	1.199.244	3.034.600	39,52%
2014	1.415.144	3.290.500	43,01%
2015	1.642.784	3.581.200	45,87%

Tabla 1. Contratos de puesta a disposición en el sector servicios.

Fuente: "SEPE" (Servicio Público de Empleo Estatal)

Evolución del número de Empresas de Trabajo Temporal en España.

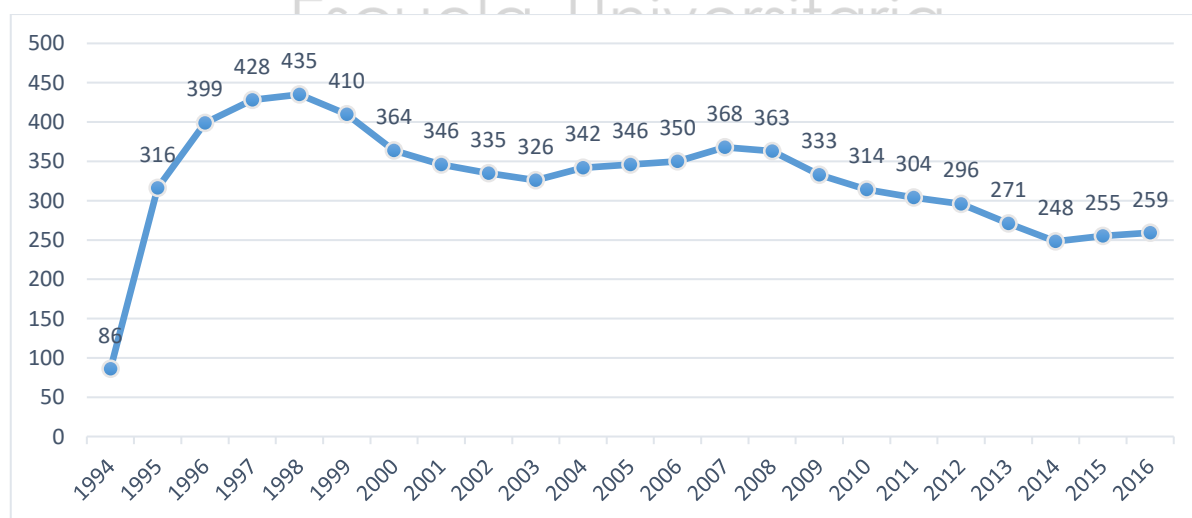


Gráfico 1. Evolución del número de Empresas de Trabajo Temporal en España.

Fuente: Anuario de estadísticas del ministerio de empleo

Como se observa en el gráfico, el año del inicio de las empresas de trabajo temporal se inició con un total de 86 empresas, cifra que casi se cuadruplicó en un año hasta alcanzar las 316.

A partir de entonces, durante los 4 años posteriores, esta cifra continuó aumentando hasta llegar a 435 en el año 1998, cuando se alcanzó el número máximo de empresas. Desde 1998 hasta 2015, estas cifras han ido disminuyendo considerablemente, hasta el punto de reducirse casi hasta la mitad, a pesar que desde el 2003 hasta el 2013 tuvo un pequeño ascenso.

Por último, cabe mencionar el ascenso que han sufrido estas empresas en los últimos dos años, que han pasado de existir 248 a 259, por lo que se puede considerar que en los dos últimos años han aumentado el número de empresas de trabajo temporal, aunque no en gran medida.

Contratos de puesta a disposición realizados por Empresas de Trabajo Temporal.

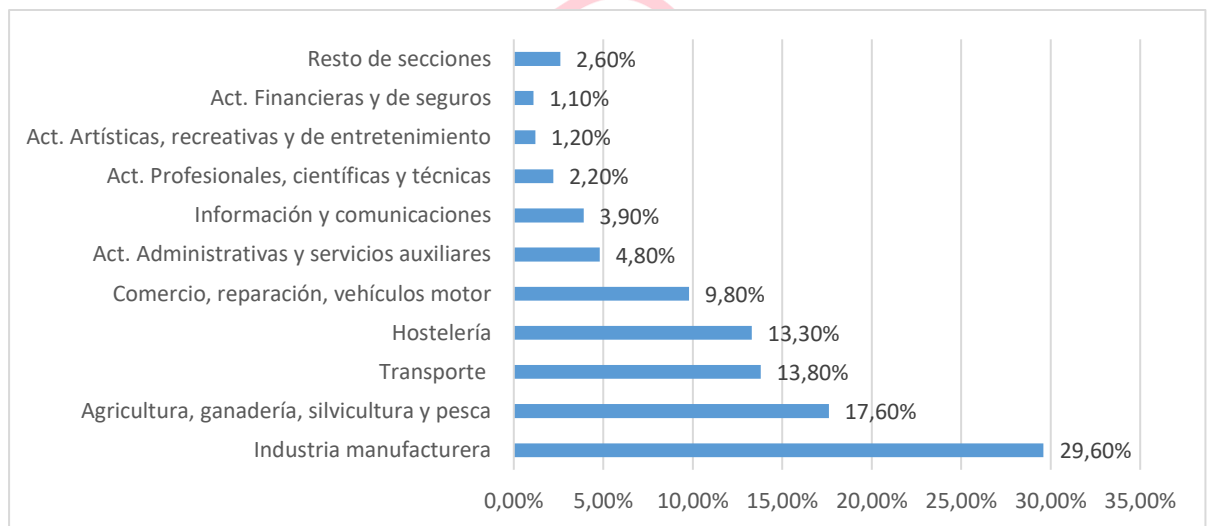


Gráfico 2. Contratos de puesta a disposición realizados por Empresas de Trabajo Temporal. Año: 2.016

Fuente: "SEPE" (Servicio Público de Empleo Estatal)

En este gráfico se puede observar los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal en función de la actividad económica en el año 2016. Los contratos realizados en hostelería y transporte (las actividades más relacionadas con el turismo) suman entre las dos un 27%, es decir, los contratos relacionados con el sector servicios suponen más de un cuarto de los contratos totales realizados por las ETT.

Contratos de trabajo realizado por las Empresas de Trabajo Temporal según duración y jornada

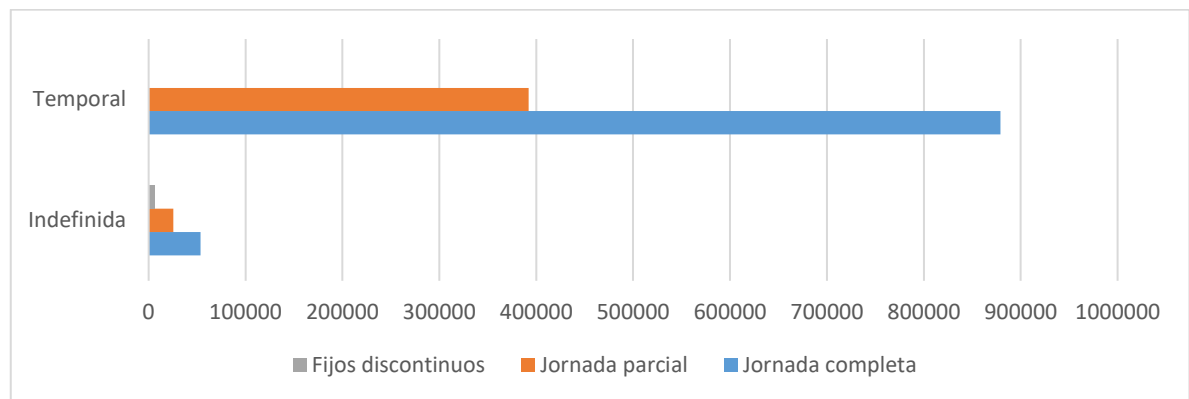


Gráfico 3. Contratos de trabajo realizados por las Empresas de Trabajo Temporal según duración y jornada. Año: 2.016

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el gráfico observamos los contratos realizados por las ETT's según su duración y jornada. No hay duda de que a gran mayoría de contratos realizados son temporales; de esos contratos temporales, más del doble son de jornada completa, casi 900.000, frente a casi 400.000 correspondientes a jornada parcial.

En cuanto a los contratos indefinidos, la jornada completa también duplica a la jornada parcial; 53.382 frente a 25.500 contratos. El grupo más minoritario dentro de los contratos indefinidos, son los fijos discontinuos, con tan sólo 6.434 contratos realizados por las agencias de colocación en el año 2.016.

Contratos realizados a través de Empresas de Trabajo Temporal, por edades, en el sector servicios. Año: 2.016.

En este gráfico se muestran el número de contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal en España en el año 2.016 en función de la edad, en el sector servicios.

Cabe destacar que la mayoría de estos contratos corresponden a trabajadores entre los 25 y 40 años, teniendo también cierta relevancia trabajadores entre los 20 y 24 años, mientras que hasta los 20 y a partir de los 40 años, son pocos los contratos realizados por las ETT's.

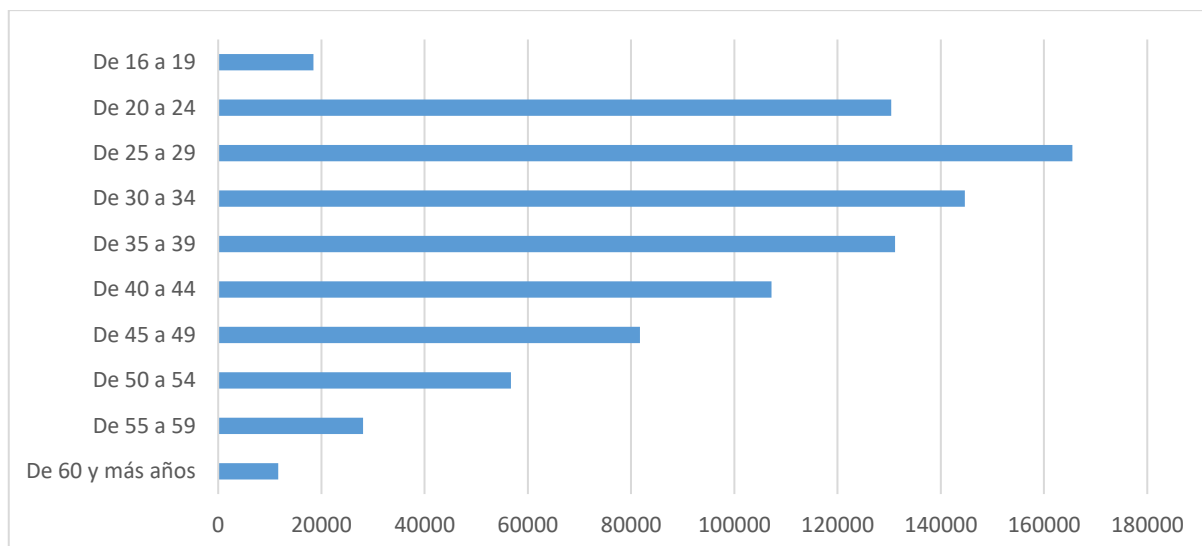


Gráfico 4. Contratos realizados a través de Empresas de Trabajo Temporal, por edades, en el sector servicios. Año: 2.016.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad

Contratos realizados por las Empresas de Trabajo Temporal en función de los estudios finalizados en el sector servicios.

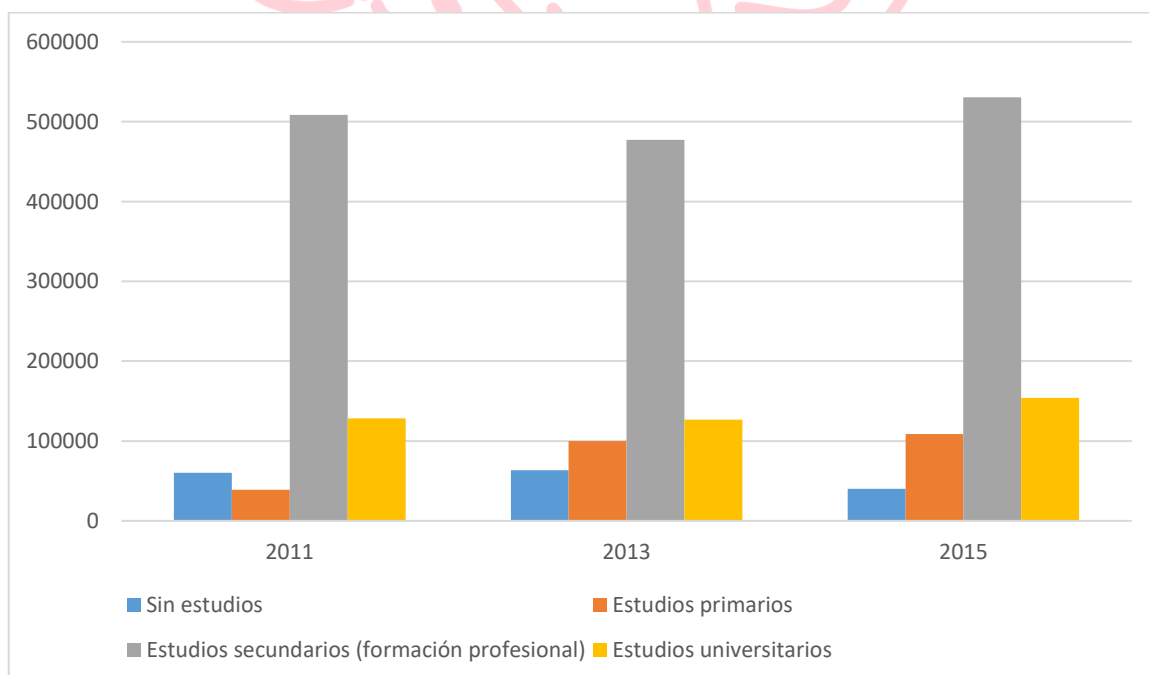


Gráfico 5. Contratos realizados por las Empresas de Trabajo Temporal en función de los estudios finalizados en el sector servicios. Años: 2.011, 2.013 y 2.015.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En este gráfico se representan los contratos realizados por las Empresas de Trabajo Temporal, en el sector servicios, en función de los estudios académicos finalizados en los años 2.011, 2.013 y 2.015.

Hay que destacar que la mayoría de los contratos realizados por estas empresas pertenecen a trabajadores que cuentan con estudios secundarios, es decir, formación profesional, ciclos... además, la cifra de contratos realizados a estos empleados ha ido en aumento entre los años 2.013 y 2.015. Sin embargo, los trabajadores con estudios inferiores a los secundarios no tienen gran relevancia en esta cifra, al igual que personas con estudios universitarios, que a pesar de que han aumentado el número de contratos realizados por ETT's durante los 4 años que se representan, siguen reflejando un porcentaje muy bajo del total de contratos.

Contratos de trabajo realizados por las Empresas de Trabajo Temporal por duración del contrato, en el sector servicios.

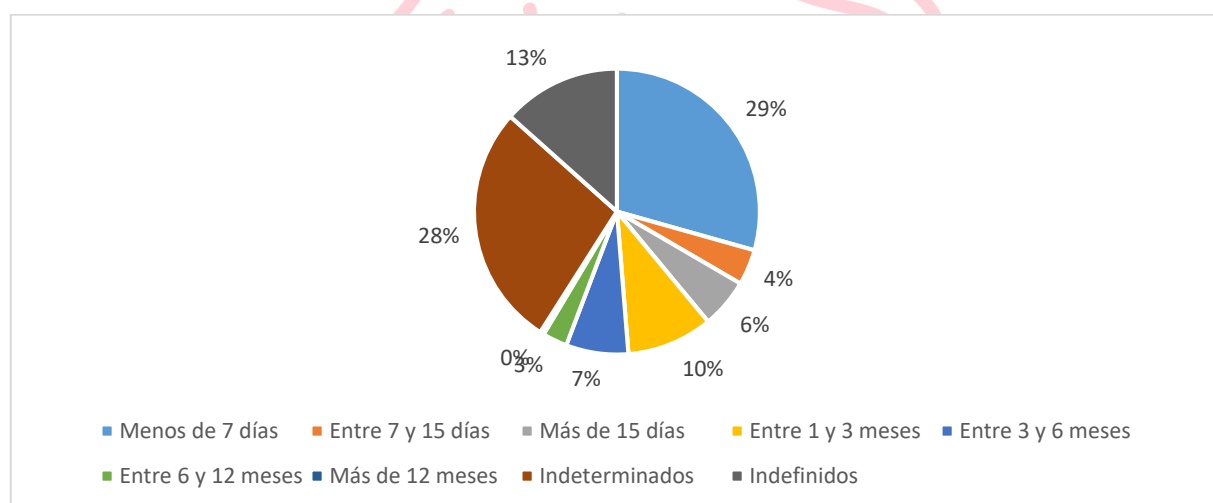


Gráfico 6. Contratos de trabajo realizados por las Empresas de Trabajo Temporal por duración del contrato, en el sector servicios. Año: 2.016.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el gráfico aparecen representados los porcentajes de contratos de trabajo en el sector servicios realizados por las Empresas de Trabajo Temporal en el año 2.016 en función de la duración del contrato.

Lo más destacable son los contratos indeterminados (28%), que junto con los contratos de menos de 7 días suman el 57% de los contratos totales. El resto, se encuentran todos entre el 5% y el 10% de los totales aproximadamente, exceptuando los contratos de más de 12

meses, que son prácticamente nulos y los contratos con una duración de entre 6 y 12 meses, que tan sólo representan el 3%.

¿Cuál es el mejor método para los graduados en turismo para encontrar empleo?

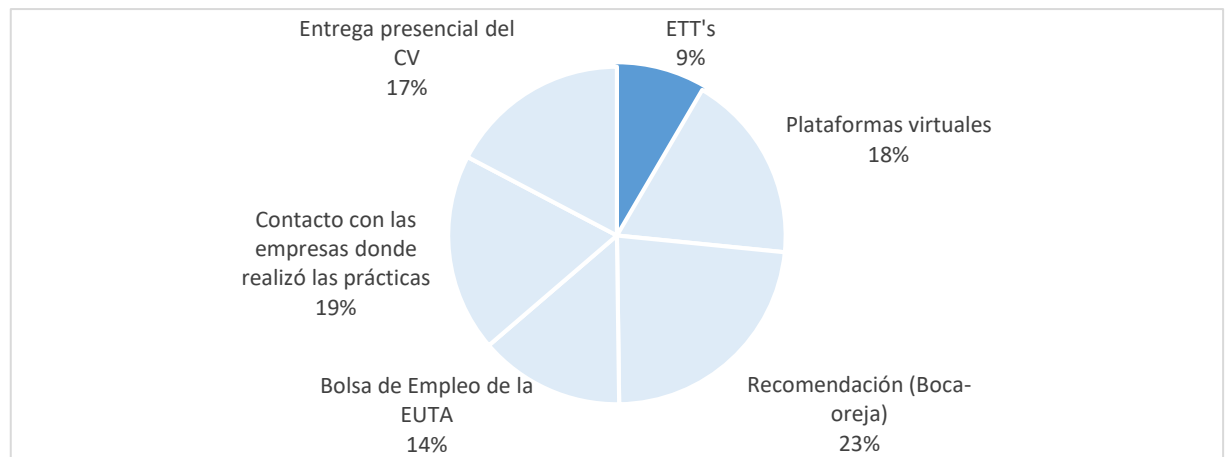


Gráfico 7. Mejor método de búsqueda de empleo para los graduados en turismo.

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Este gráfico muestra los resultados de personas graduadas en turismo sobre cuál es el mejor método para encontrar empleo.

El resultado que han tenido las ETT's en esta encuesta no ha sido favorable, ha sido el método que menos puntos ha obtenido, tan sólo un 9% de los puntos repartidos pertenece a las empresas de trabajo temporal. Esto se corresponde con la tabla nº6 (contratos realizados en función de los estudios finalizados) ya que las personas con estudios universitarios no tienen gran relevancia en el número de contratos realizados por las agencias de colocación.

Para finalizar este capítulo acerca de las empresas de trabajo temporal, se deduce del estudio realizado lo siguiente:

En primer lugar, es indudable la importancia que tienen estas empresas en el mercado laboral, especialmente en la industria manufacturera y en el sector primario, a pesar de la diferencia del número de ETT's en España hace 20 años y actualmente. En lo relacionado con el sector servicios, a pesar que no es la principal industria también tiene gran importancia, siendo un tercio de los contratos aproximadamente los realizados en este sector por estas empresas.

En segundo lugar, puede considerarse que estas empresas se encuentran más dirigidas a trabajadores con una formación secundaria (formación profesional), y con una edad comprendida entre los 25 y 40 años, ya que la gran mayoría de contratos se realizan a personas con estos perfiles.

Como consecuencia de esto, surge la tercera conclusión relacionada con las personas que cuentan con una formación universitaria. Por un lado, la cifra de contratos realizadas a las mismas no es significativa en relación al número total de contratos realizados y han considerado que las empresas de trabajo temporal se sitúan "al final de la fila" a la hora de buscar empleo. En la misma situación se encuentran personas con una formación primaria o sin estudios. Por lo tanto, las agencias de colocación están enfocadas a personas con estudios secundarios.

En cuanto a sugerencias de mejora, las ETT podrían ampliar el número de contratos realizados a personas con formación universitaria captando empresas que soliciten estos perfiles ya que suponen un porcentaje muy bajo con respecto al número total de contratos y sería una buena opción para aumentar su actividad.

Capítulo II: Bolsas de empleo en portales virtuales

A continuación, se va a realizar un estudio acerca de las bolsas de empleo en portales virtuales. Para ello, analizaremos su eficacia, los perfiles de las personas que buscan empleo a través de la web, la evolución del número de ofertas, etc.

Pero antes de comenzar con el estudio cabe destacar algunos datos relevantes recogidos por "Infoempleo", uno de los portales de empleo de referencia en España:

- El 91% de la población activa tiene una cuenta en alguna red social o plataforma de búsqueda de empleo.
- La privacidad es la principal preocupación de las personas a la hora de utilizar las redes sociales.
- El 80% de la población activa accede a las redes sociales a diario.

Evolución de la búsqueda de empleo por internet

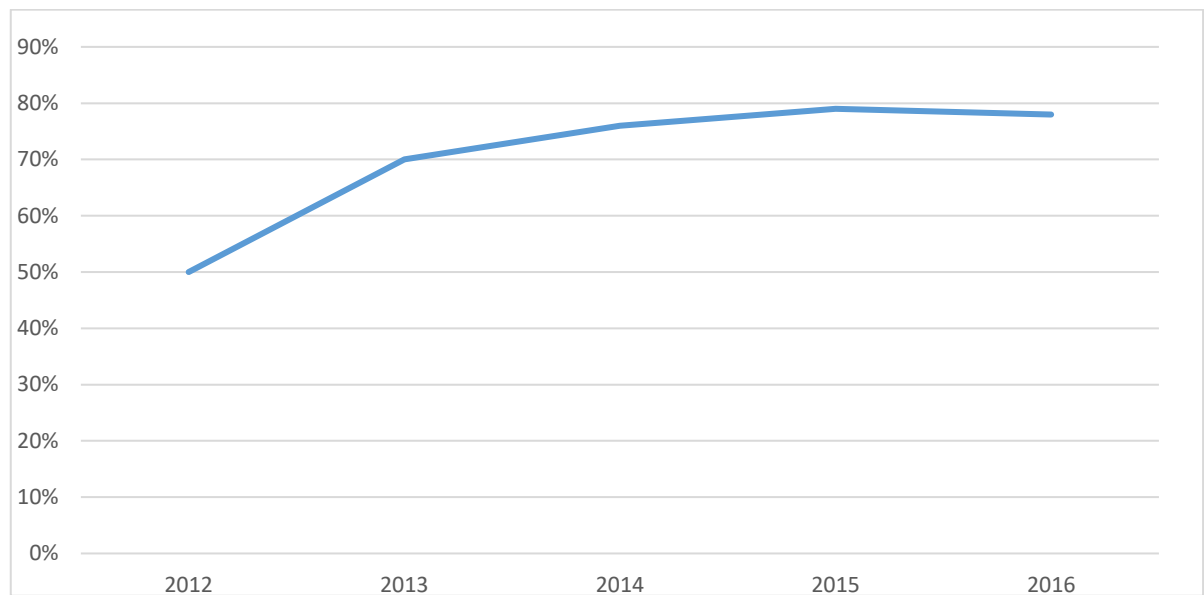


Gráfico 8. Evolución de la búsqueda de empleo por internet.

Fuente: "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

En cuanto a la evolución de la búsqueda de empleo por internet, cabe destacar, que a pesar de que internet cada vez se encuentra más presente en el día a día de todas las personas, la búsqueda de empleo ha disminuido en el año 2016 aunque de una manera no relevante en relación a los datos obtenidos del 2015. Sin embargo, desde el año 2012 hasta el 2015, el uso de internet para buscar empleo ha sufrido un gran aumento, ya que ha pasado de ser el 50% la cifra de personas que buscan empleo de esta manera, al 80%.

Evolución de las Ofertas de Empleo relacionadas con el turismo.

En este gráfico se muestra el número de las ofertas de empleo mensuales desde el 2015 hasta febrero del 2017.

La principal característica es que las estacionalidades más importantes tienen lugar entre enero y marzo y entre septiembre y octubre ya que como se muestra, se encuentran muy por encima de la media de número de ofertas.

Sin embargo, entre los meses de marzo a agosto y de octubre a enero, la estacionalidad sufre un elevado descenso, muy por debajo de la media.



Gráfico 9. Evolución de las Ofertas de Empleo relacionadas con el turismo.

Fuente: Turijobs

Áreas profesionales con más ofertas de empleo

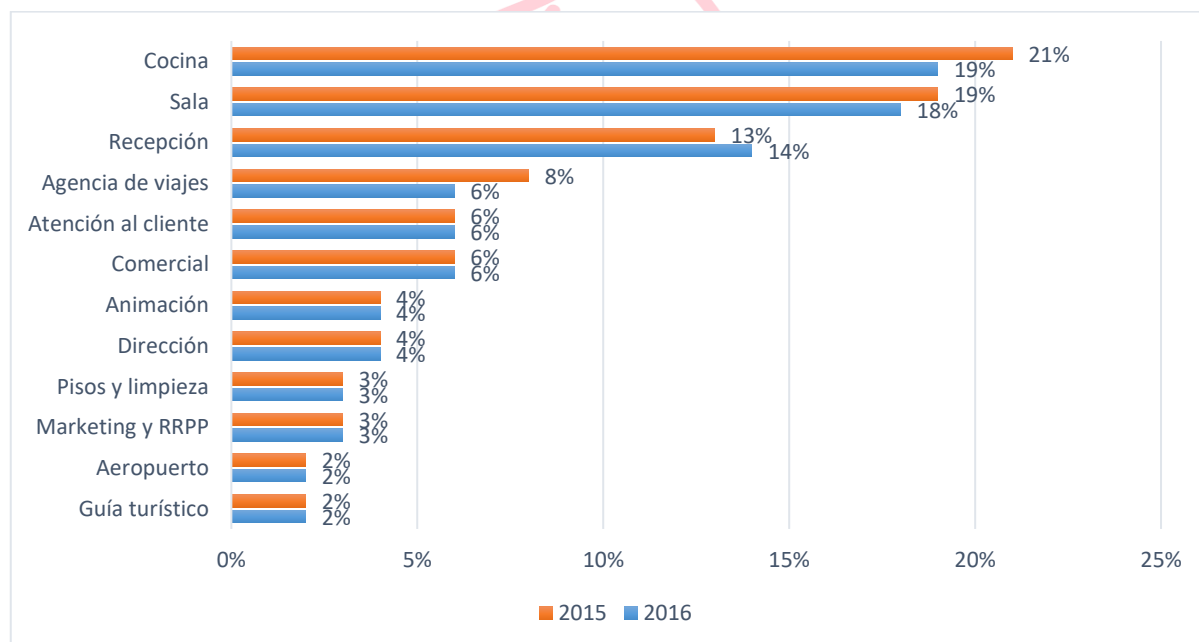


Gráfico 10. Áreas profesionales con más ofertas de empleo.

Fuente: Infojobs

En este gráfico observamos las áreas profesionales con más empleo en el sector turístico en los años 2.015 y 2.016.

Lo más destacable es que la concentración de ofertas se redujo en el 2.016 y por consecuencia, aumentó la variedad de ofertas por áreas profesionales. Por ejemplo, la concentración de ofertas en el área de cocina disminuyó en un 2% mientras las ofertas de agencias de viajes, que eran escasas, pasaron del 6% al 8%.

Las áreas de atención al cliente, comercial, animación, dirección, pisos, marketing y RRPP, aeropuerto y guías turísticos no se han modificado en el 2.016 y se caracteriza por su escaso número de ofertas en relación a las demás áreas.

Comparativa entre demanda y oferta

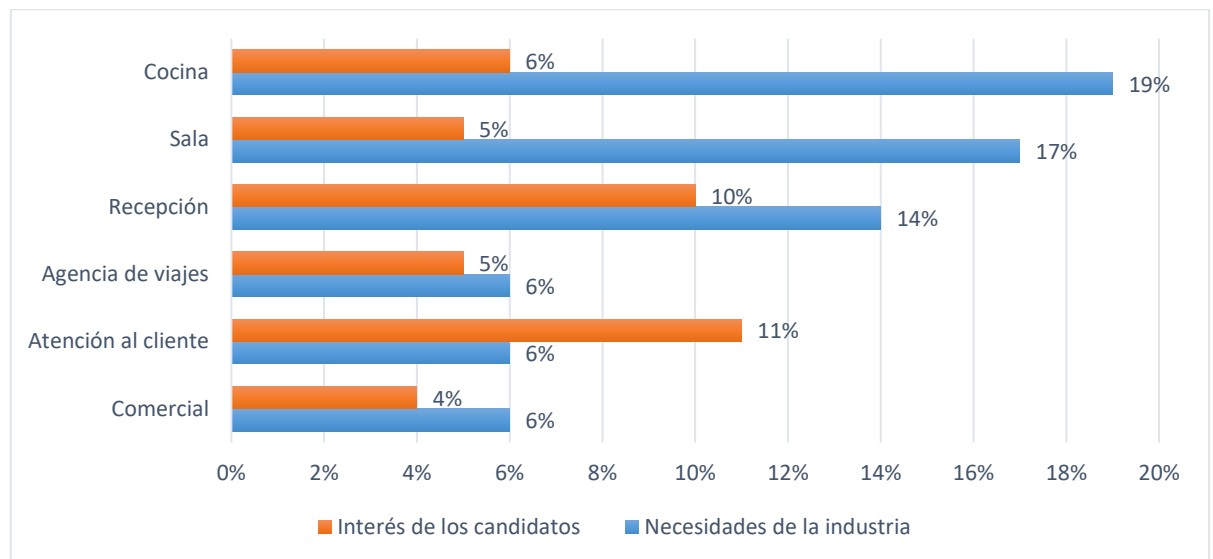


Gráfico 11. Comparativa entre demanda y oferta. Año: 2.016.

Fuente: Infojobs

Si comparamos las necesidades de las empresas del sector turístico vs el interés de los candidatos, llama la atención el desfase entre unos y otros. Las únicas áreas de interés y oferta comunes son recepción y agencias de viajes.

Destaca además, la desigualdad entre las necesidades de la industria y el interés de los candidatos en el área de cocina, sala, atención al cliente y, en menor medida, comercial.

Búsqueda de empleo en portales virtuales, por edades.

En este gráfico se muestra entre qué intervalos de edad se encuentran las personas que buscan empleo a través de plataformas virtuales y redes sociales.

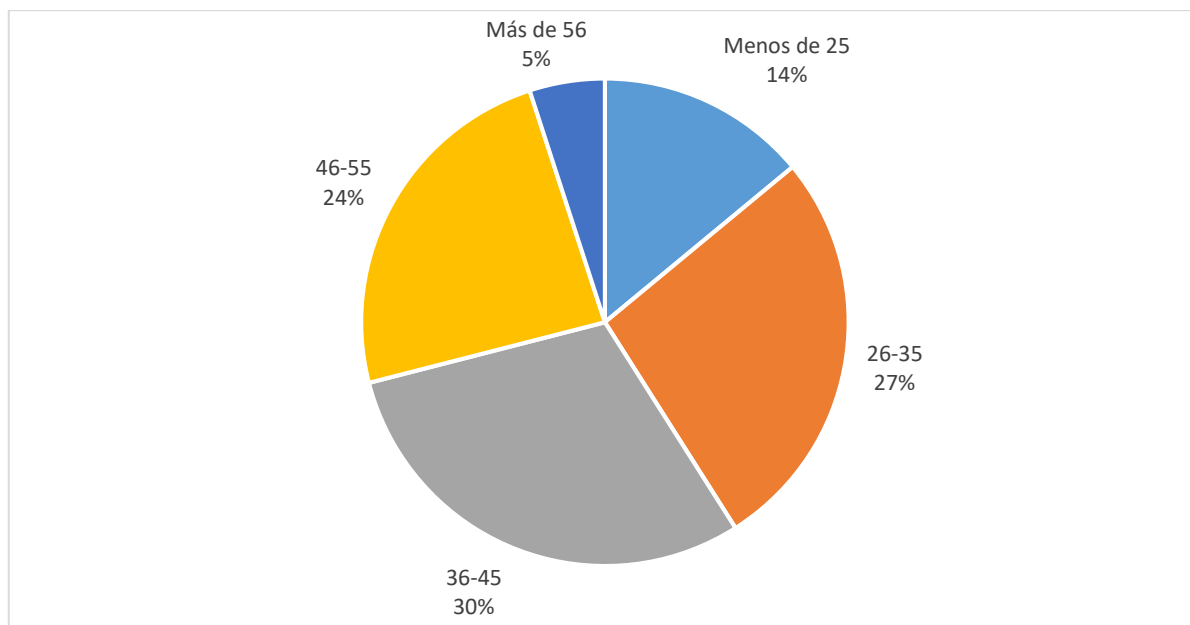


Gráfico 12. Búsqueda de empleo en portales virtuales. Año: 2.016.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

El grupo mayoritario se encuentra entre aquellas personas que tienen entre 36 y 45 años (30%), seguido de aquellas entre los 26 y 35 (27%).

Sin embargo, las personas con menos de 25 y más de 56 años, apenas alcanzan el 20%.

Demandantes de empleo a través de Internet, por nivel de estudios finalizados.

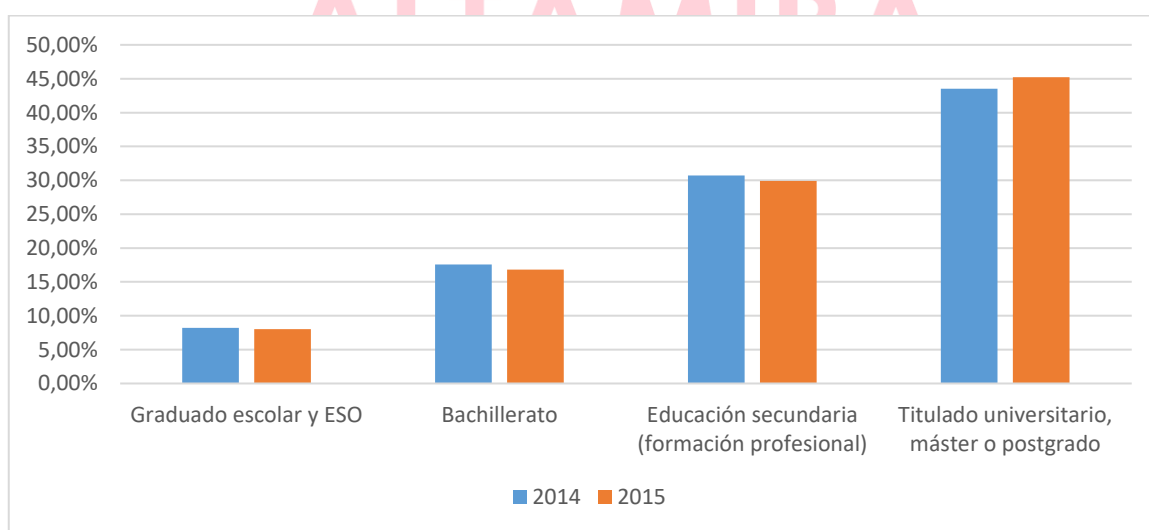


Gráfico 13. Demandantes de empleo a través de Internet, por nivel de estudios finalizados.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

En cuanto al nivel de estudios requerido en las ofertas de empleo publicadas en internet, cabe destacar que la mayoría de estas ofertas están orientadas a personas con una titulación universitaria o superior, teniendo también importancia, usuarios con una formación secundaria. Sin embargo, se observa que disminuyen las ofertas para demandantes con el graduado escolar y ESO, Bachillerato y educación secundaria, frente al aumento del número de ofertas destinadas a personas con una titulación universitaria.

Conocimientos y competencias más valoradas por los portales virtuales de empleo de un graduado en Turismo

En este gráfico aparecen las competencias más valoradas a la hora de contratar a un graduado en turismo en "Turijobs".

Los idiomas se imponen como una competencia primordial al momento de acceder a un puesto de trabajo en esta industria, seguido de conocimientos transversales del sector e intership en el extranjero. Sin embargo, los conocimientos informáticos y el perfil analítico no son muy destacables a la hora de contratar por este medio.

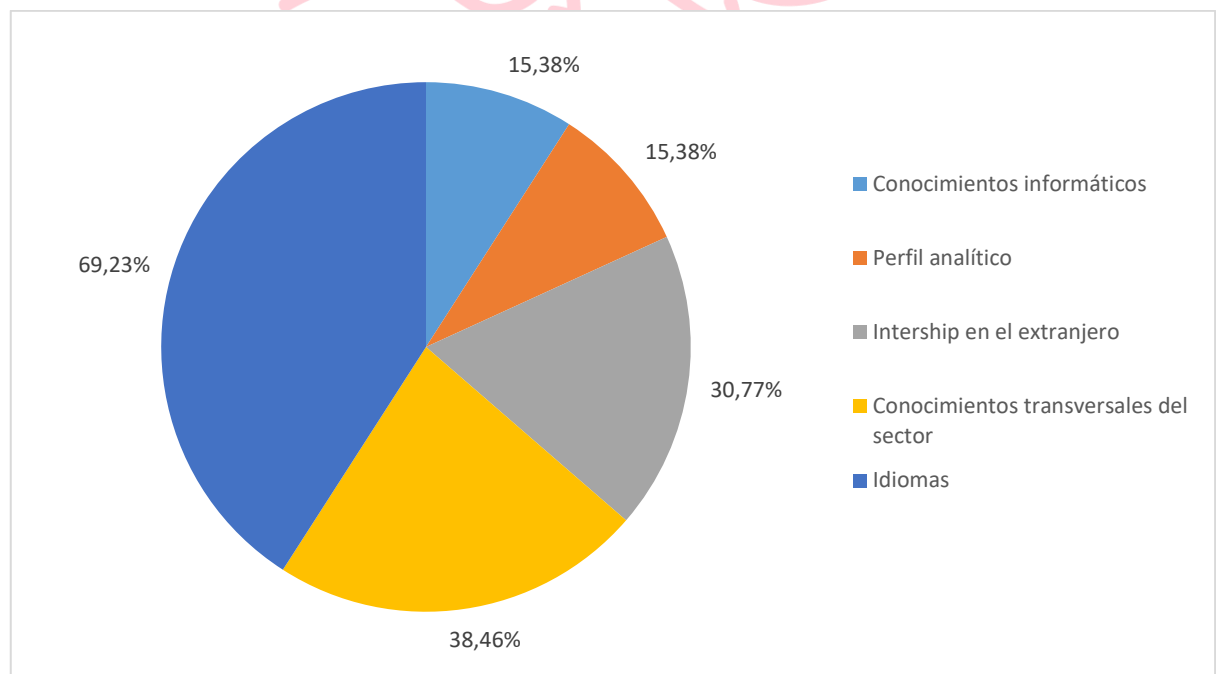


Gráfico 14. Conocimientos y competencias más valoradas por los portales virtuales de empleo de un graduado en Turismo.

Fuente: Infojobs

Medios a los que se acude para buscar empleo

Según el Informe realizado por Infoempleo y Adecco "Empleo y Redes Sociales", se observa que los portales web de empleo son la primera opción elegida por los usuarios, y es que un 85% siempre o casi siempre utiliza este medio para solicitar empleo. Las páginas corporativas de la empresa y las redes sociales ocupan también un importante lugar, un 55% de los usuarios utilizan siempre o casi siempre la página corporativa de la empresa donde demandan empleo mientras que un 45% lo realizado a través de las redes sociales.

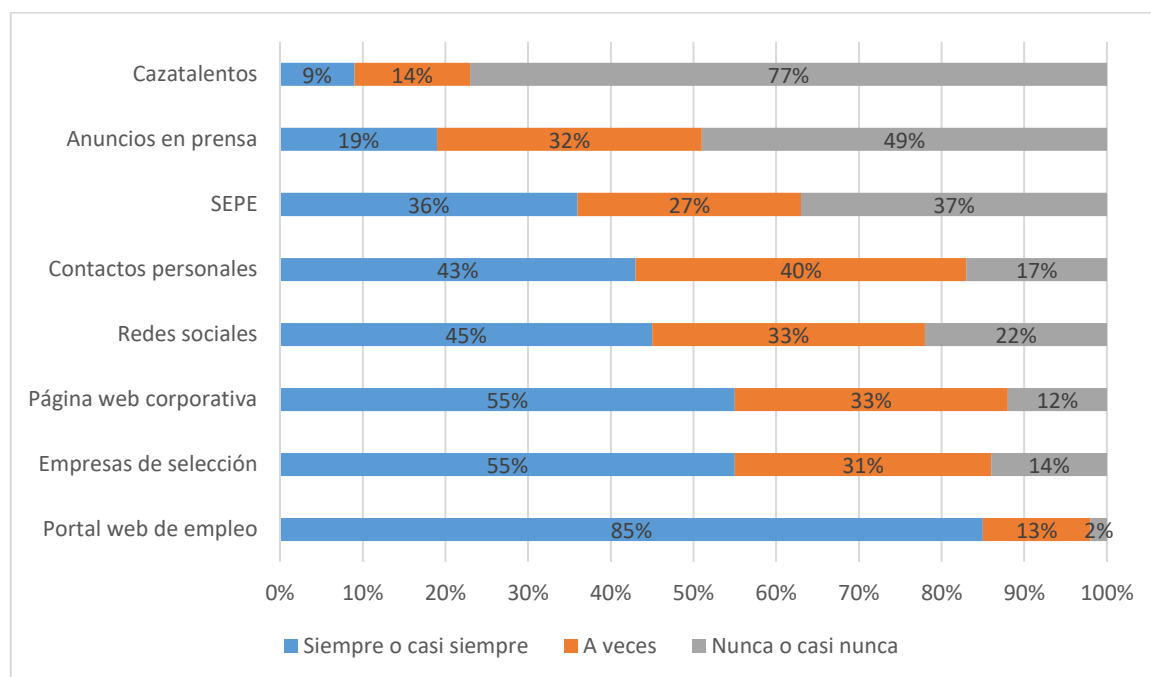


Gráfico 15. Medios a los que se acude para buscar empleo.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

Profesionales que utilizan internet para buscar empleo de forma ocasional o habitual.

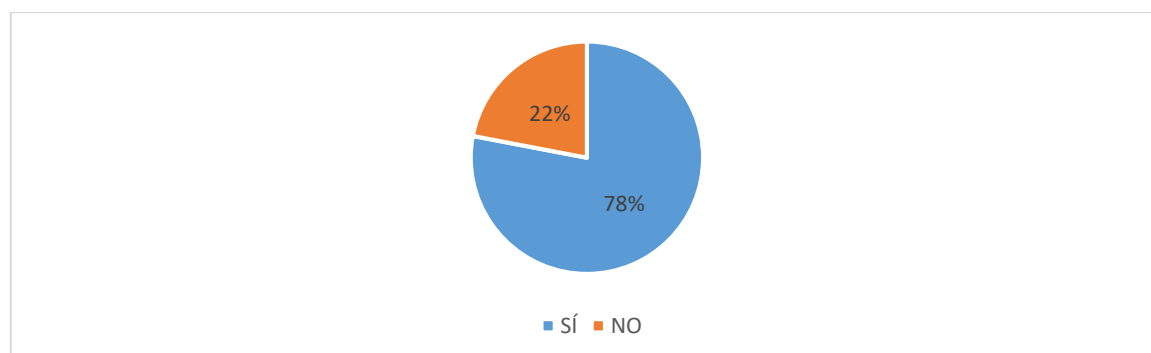


Gráfico 16. Profesionales que utilizan internet para buscar empleo de forma ocasional o habitual. Año: 2.017.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

Casi 8 de cada 10 candidatos utilizan internet para buscar empleo.

¿Por qué los usuarios siguen en sus redes sociales a empresas?

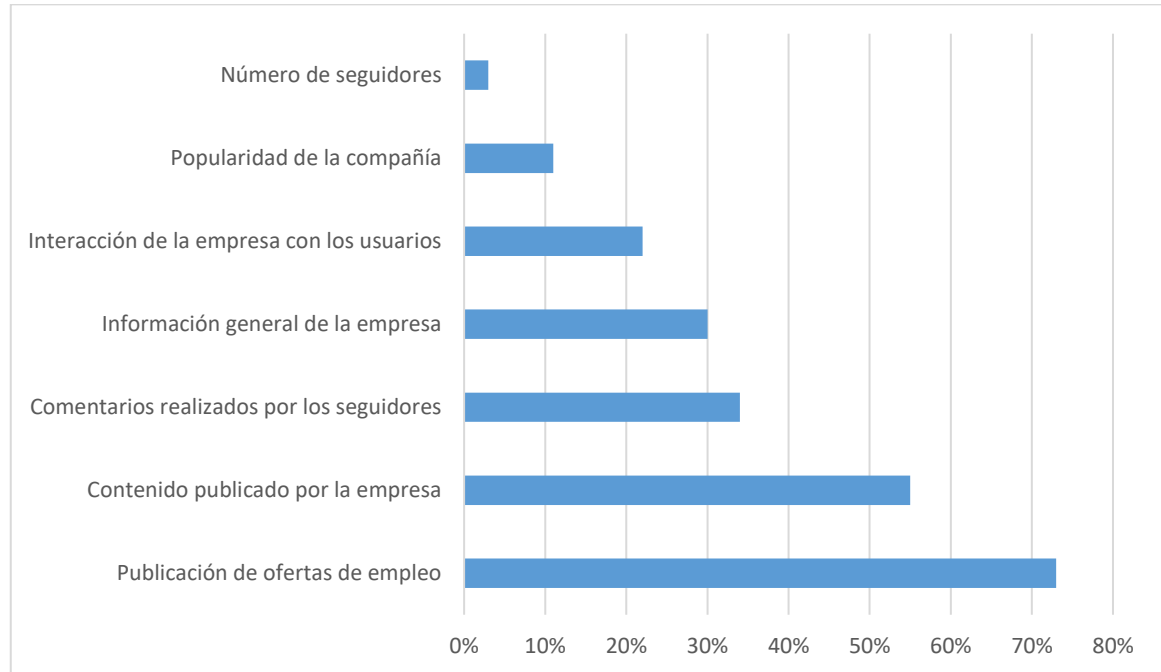


Gráfico 17. ¿Por qué los usuarios siguen en sus redes sociales a empresas?

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

Lo que más les llama la atención a los usuarios que siguen a empresas en las redes sociales, es la publicación de ofertas de empleo, casi el 75% de los usuarios siguen a las empresas por ese motivo. También es destacable la importancia que le dan al contenido publicado por la empresa ya es el segundo motivo por el que siguen a las empresas, a un 55% de los usuarios les interesa, mientras que los comentarios realizados por los seguidores, interacción de la empresa con los usuarios, popularidad de la compañía y el número de seguidores con los que cuenta la empresa no despierta gran atención por parte de las personas que siguen a las compañías en las redes sociales.

Ofertas de empleo en internet.

Con el fin de analizar las ofertas de empleo en internet en relación al perfil del demandante y su eficacia una vez enviada la solicitud, hemos realizado los siguientes gráficos, a través de datos disponibles en Infoempleo y Adecco.

- ¿Se encuentran ofertas en internet acordes con el perfil del demandante?

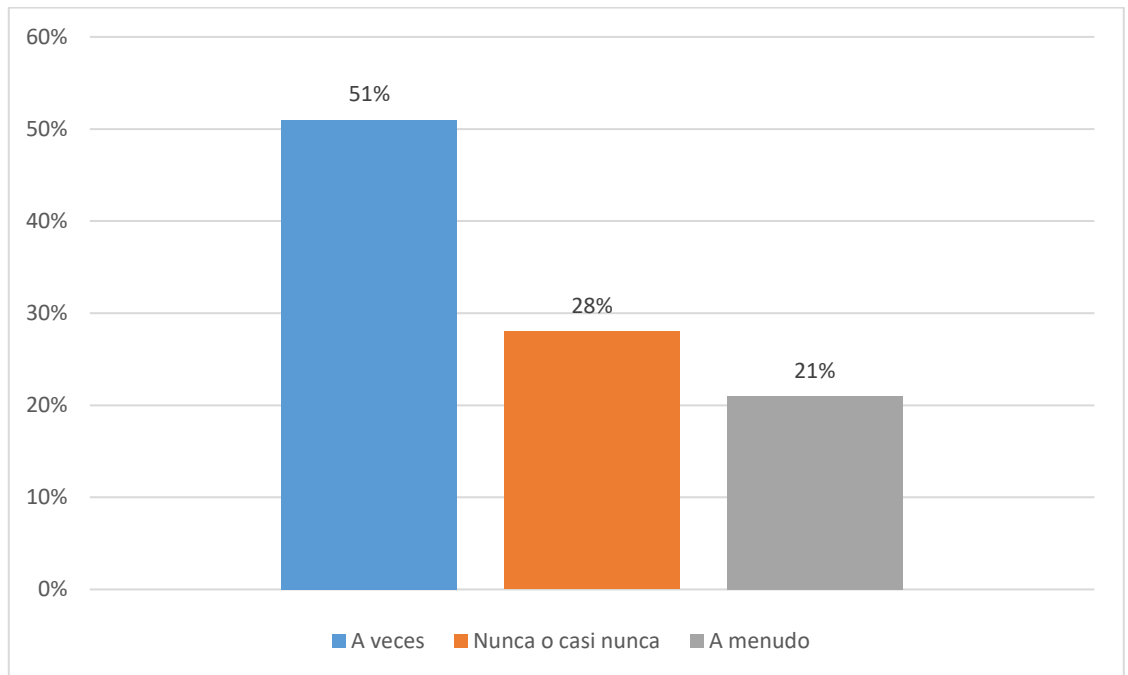


Gráfico 18. ¿Se encuentran ofertas en internet acordes con el perfil del demandante?

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- Candidatos que han enviado su CV a una oferta de empleo vía internet.

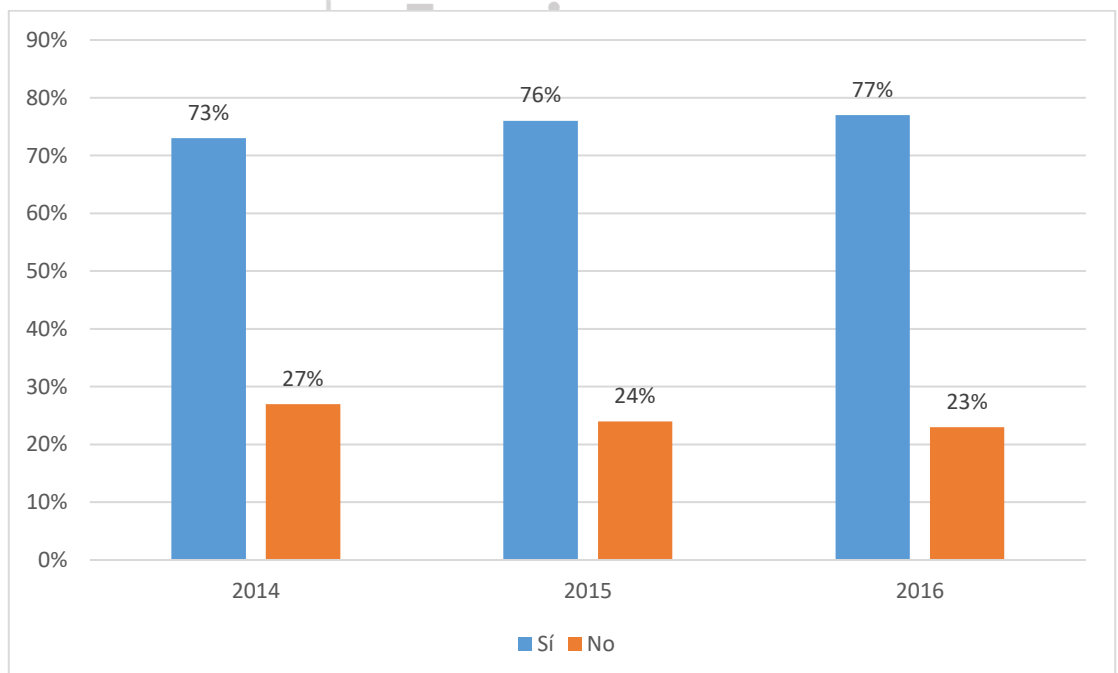


Gráfico 19. Candidatos que han enviado su CV a una oferta de empleo vía internet.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- ¿Se contacta con el demandante tras enviar la solicitud de empleo a través de internet?

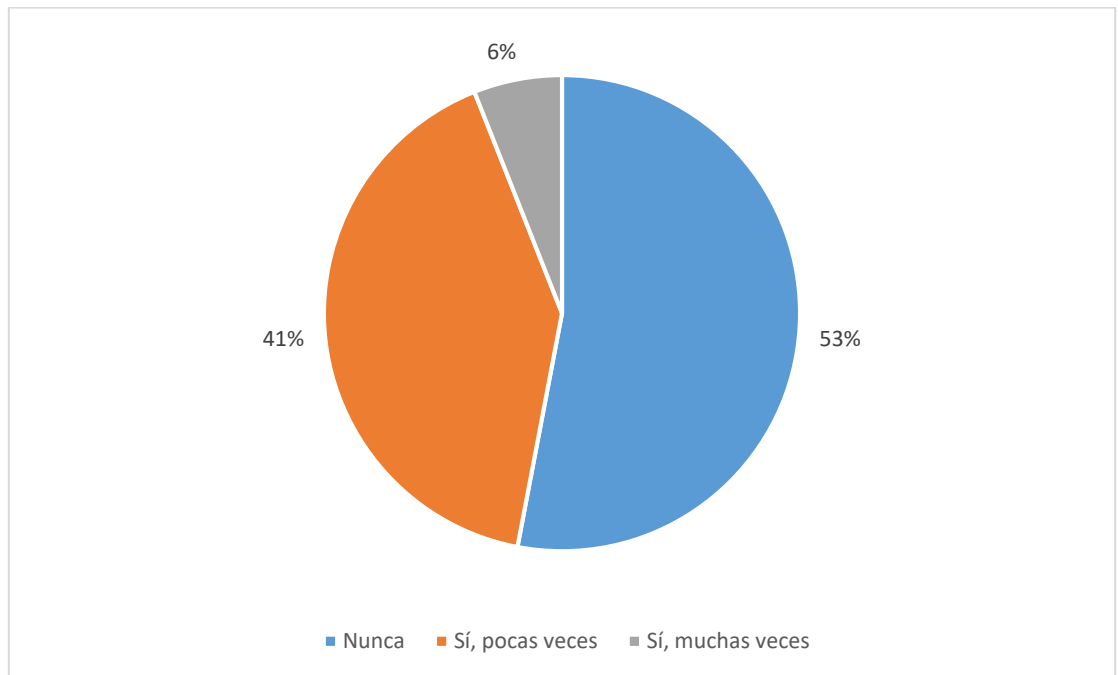


Gráfico 20. ¿Se contacta con el demandante tras enviar la solicitud de empleo a través de internet?

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- Usuarios que consiguieron empleo a través de internet.



Gráfico 21. Usuarios que consiguieron empleo a través de internet.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

Más de la mitad de los usuarios que buscan empleo mediante la web, encuentra ofertas que se ajustan con su perfil profesional, mientras que el 21%, a menudo encuentra ofertas acordes a su perfil.

A pesar de que la mitad de usuarios encuentran ofertas que cumplen con su perfil, un 77% de estos usuarios mandaron su CV a una oferta de empleo en el año 2.016. Esta cifra ha sufrido un leve aumento desde el año 2.014, cuando el 73% de los demandantes enviaron su CV a una oferta.

En cuanto al contacto entre la empresa y el demandante una vez enviada la solicitud por la web, cabe destacar que más de la mitad de los usuarios no obtienen respuesta por parte de las empresas, el 41% sí obtienen respuestas aunque pocas veces, mientras que tan sólo el 6% de los usuarios siempre cuentan con un contacto posterior a la solicitud por parte de la empresa.

Por último, en lo relacionado con los usuarios que sí consiguieron empleo a través de internet, la mayoría de ellos, el 64% si obtuvieron empleo por este medio, frente al 24% que no lo lograron y al 12% de los usuarios que no les interesó la oferta.

A continuación, con datos obtenidos de Infoempleo y Adecco, hemos realizado un análisis de los recursos humanos y la utilidad que le dan a las plataformas virtuales de búsqueda de empleo, además de analizar su satisfacción.

Antes de comenzar con en análisis cabe mencionar los siguientes datos acerca de las apreciaciones por parte de los reclutadores hacia las redes sociales para conseguir empleados.

- El 96% disponen de una cuenta en las redes sociales.
- El 82% consideran que son un elemento muy importante para ser competitivo a la hora de reclutar talento.
- El 77% de los reclutadores consideran que las redes sociales suponen una mayor afinidad de los candidatos al perfil buscado.

- El 60% consideran que el reclutamiento en redes sociales no eliminará cualquier otra forma de reclutamiento.
- Sectores que más utilizan las plataformas virtuales para demandar empleados.

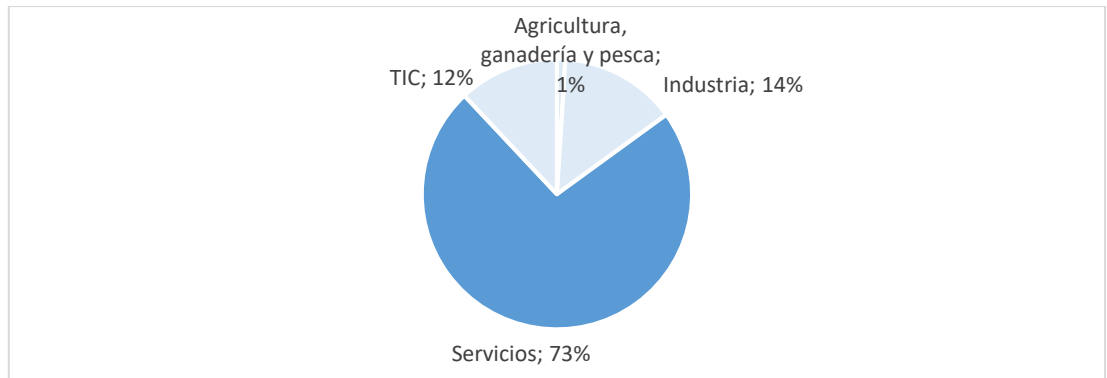


Gráfico 22. Sectores que más utilizan las plataformas virtuales para demandar empleados.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- Empresas con presencia en redes sociales.

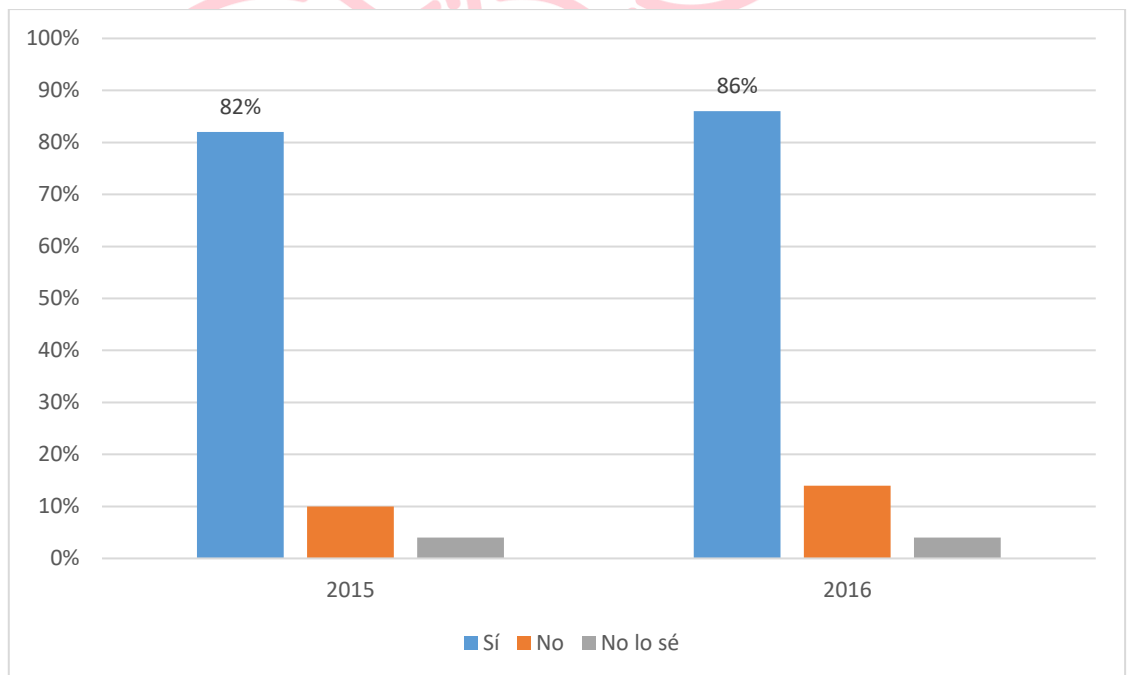


Gráfico 23. Empresas con presencia en redes sociales.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- Medios que se utilizan las empresas para buscar candidatos.

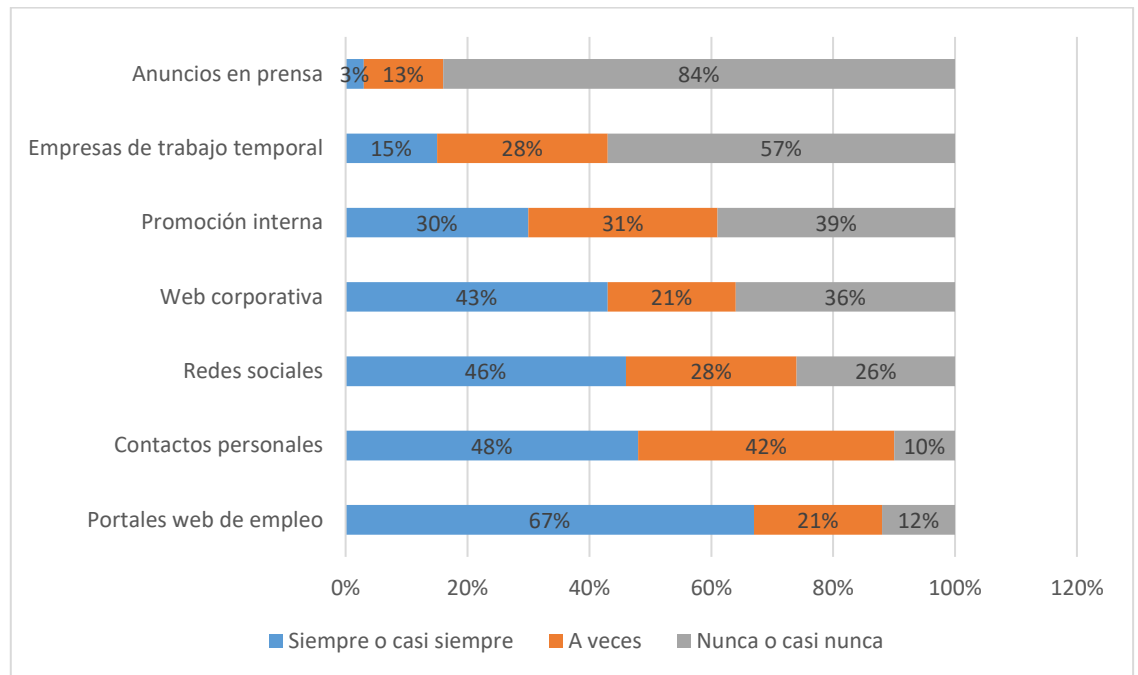


Gráfico 24. Medios que utilizan las empresas para buscar candidatos.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

- Satisfacción por parte de la empresa sobre los candidatos encontrados por Internet



Gráfico 25. Satisfacción por parte de la empresa sobre los candidatos encontrados por internet.

Fuente: Informe "Redes Sociales y Empleo". Infoempleo-Adecco.

Con todos estos datos obtenidos, cabe destacar el sector servicios como área en el que más empleados se solicitan a través de internet, con un 73%, frente a la industria (14%), TIC (12%) y agricultura, ganadería y pesca, que tan sólo representan el 1%.

Cabe mencionar el aumento que ha sufrido en el año 2.016 la presencia de las empresas en redes sociales, pasando del 82% en el 2.015 al 86% en el año 2.016.

En cuanto a los medios que utilizan las empresas para buscar candidatos, sin duda, el método más utilizado son los portales web de empleo, utilizados en casi un 70% siempre o casi siempre por las empresas y utilizado en un 21% a veces. Los contactos profesionales, redes sociales y webs corporativas cuentan con datos de su utilización por las empresas muy similares entre ellos, datos que demuestran que después de los portales web, son los métodos más utilizados. Sin embargo, la promoción interna, empresas de trabajo temporal y anuncios en prensa son los medios menos utilizados.

Por último, hay que analizar la satisfacción por parte de la empresa en relación con los candidatos encontrados por internet: el 57% de las empresas se sienten satisfechas con los empleados reclutados de esta manera, frente al 31% de empresas que se sienten muy satisfechas y al 12% de las que se sienten poco o nada satisfechas.

Para finalizar este capítulo, se deduce del estudio realizado lo siguiente:

En primer lugar, el dato más relevante que encontramos en este capítulo es que las plataformas virtuales de búsqueda de empleo son el medio más utilizado actualmente para encontrar empleo y en tercera y cuarta posición se sitúan las páginas web corporativas y las redes sociales, por lo que es indudable la importancia que ha adquirido en los últimos años el posicionamiento de la web a la hora de buscar empleo.

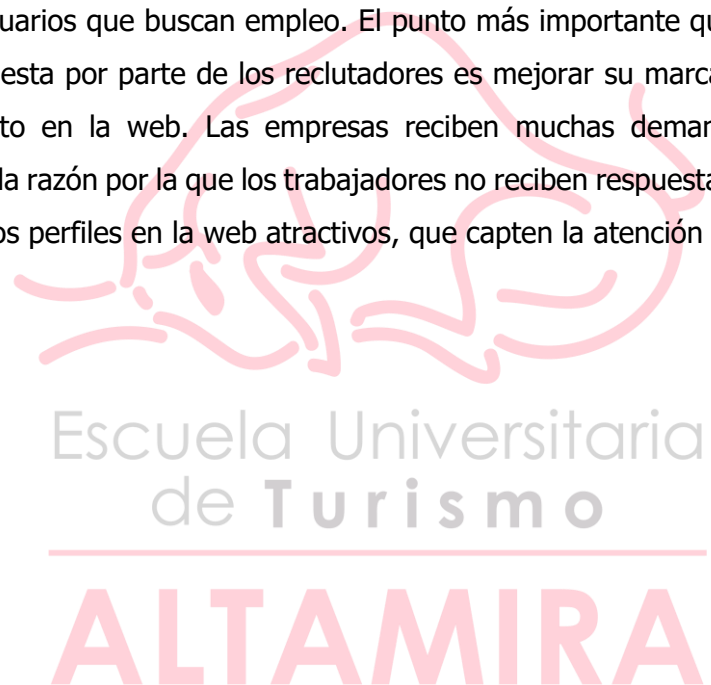
En segundo lugar, la búsqueda de empleo por internet se encuentra en aumento, cada vez es más utilizada tanto por los usuarios que demandan empleo (un 78% utilizan este medio) como por las empresas que reclutan trabajadores.

Cabe mencionar que esta forma de reclutar trabajadores para las empresas está orientada principalmente al sector servicios, ya que es el área en el que más se utilizan las plataformas virtuales.

En cuanto a su eficacia, aunque no todos los demandantes lo consiguen, una gran mayoría ha conseguido empleo utilizando las plataformas web.

Por último, hay que destacar que el 86% de las empresas tienen presencia en las redes sociales y además es una cifra que se encuentra en aumento en los últimos años.

En cuanto a sugerencias de mejora, sin duda los datos recogidos acerca de la participación en Internet por parte de empresas y de trabajadores son muy positivos, a excepción de los datos recogidos una vez enviada la solicitud, ya que como hemos dicho anteriormente, más de la mitad de los usuarios no obtienen respuesta. Por lo tanto, la sugerencia de mejora está enfocada a los usuarios que buscan empleo. El punto más importante que deben de conocer para recibir respuesta por parte de los reclutadores es mejorar su marca personal y mejorar su posicionamiento en la web. Las empresas reciben muchas demandas de empleo por internet, y esa es la razón por la que los trabajadores no reciben respuesta. Por lo tanto, deben de contar con unos perfiles en la web atractivos, que capten la atención del reclutador.



D) Conclusiones

Antes de comenzar con las conclusiones, es imprescindible realizar un análisis DAFO con el fin de ordenar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las ETT's y las plataformas virtuales:

Análisis DAFO de las Empresas de Trabajo Temporal:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">– Identidad definida.– Gran número de sucursales con localización presencial.– Personal experto en cuanto a organización de las tareas.– Fiabilidad por parte de los clientes.– Comunicación directa con el cliente.– Experiencia.– Seguridad para el trabajador.– Agilización del proceso de selección a las empresas usuarias.	<ul style="list-style-type: none">– Tener recursos financieros necesarios para su sostenibilidad.– Tener bases de datos completas con todos los perfiles de los candidatos.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">– Disminución del número de ETT's.– Adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.– Tecnología.	<ul style="list-style-type: none">– Competencia.– Tecnología.– Publicación de ofertas de empleo en otros medios.

En resumen, en cuanto a las debilidades de las ETT's, necesitan elevados recursos financieros (alquiler, personal, tecnología...) y la mayoría de contratos que realizan son temporales.

En cuanto a las amenazas, cuentan con una fuerte competencia como son las plataformas virtuales de búsqueda de empleo, que además no sólo ofrecen contratos temporales. La

tecnología e internet son otras amenazas con las que cuentan ya que no sólo se ofrecen contratos temporales, la web cuenta con un gran número de ofertas de empleo y no es necesario acceder a una ETT para solicitar un puesto de trabajo, se puede realizar directamente mediante un ordenador o un teléfono móvil.

En cuanto a las fortalezas, las ETT cuentan con una identidad definida, cuentan con numerosas sucursales bien situadas, tanto en grandes como pequeñas ciudades, el personal cuenta con experiencia en las tareas a realizar, el cliente la considera como fiable, la comunicación entre el trabajador de la ETT y el cliente que demanda empleo es directa y presencial, cuentan con mucha experiencia desde el año 1.994 cuando se legalizaron, el trabajador se siente seguro y respaldado por la ETT cuando comienza su actividad laboral en la empresa usuaria y para las empresas que demandan trabajadores, estas empresas suponen una agilización del proceso de selección.

En cuanto a las oportunidades, debido a la disminución del número de Empresas de Trabajo Temporal, las posibilidades de que el cliente acuda a una ETT determinada son mayores. También hay que destacar su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo. Por último, la tecnología puede considerarse como una oportunidad al tener la posibilidad estas empresas de realizar trámites online y publicitarse en las redes sociales.

Análisis DAFO de las plataformas virtuales de búsqueda de empleo

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">– Disponible 24 horas.– Menores recursos financieros necesarios para su sostenibilidad.– Filtros para encontrar ofertas que se adapten al perfil profesional.– Filtros para encontrar trabajadores que cumplan con el perfil profesional.	<ul style="list-style-type: none">– Comunicación indirecta con el reclutador.– Poca experiencia.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">– Desarrollo de la tecnología.– Utilización de las aplicaciones móviles.– Bases de datos en crecimiento con perfiles ajustados a la demanda	<ul style="list-style-type: none">– Competencia.

En resumen, en cuanto a las debilidades de las plataformas virtuales de búsqueda de empleo, los usuarios no perciben fiabilidad ni seguridad a la hora de enviar la solicitud de empleo, la comunicación con el reclutador no es directa ni presencial y al ser herramientas que han aparecido en los últimos años, no muestran una gran experiencia.

En cuanto a las amenazas, sin duda la principal amenaza es la competencia de otros métodos tradicionales como las Empresas de Trabajo Temporal, que aportan mayor fiabilidad y seguridad al cliente.

En cuanto a las fortalezas, se puede acceder a las plataformas los siete días de la semana, 24 horas, se necesitan recursos financieros pero no hacen falta bien para solicitar trabajadores o bien para enviar solicitudes a las ofertas, los usuarios tienen la opción de aplicar filtros para encontrar ofertas de empleo adecuadas a sus perfiles y las empresas pueden utilizar filtros para encontrar empleados que cumplan con el perfil que requiere el puesto de trabajo.

En cuanto a las oportunidades, el desarrollo de las tecnologías en nuestro día a día es la principal oportunidad, así como la utilización y la facilidad para descargar aplicaciones móviles. Una vez realizado el análisis DAFO, realizaremos las conclusiones finales a través de los datos obtenidos:

Por un lado, el número de empresas de trabajo temporal va en declive desde el año 1.977, mientras que cada vez existen más plataformas virtuales de búsqueda de empleo y el número de empresas con presencia en redes sociales cada vez es mayor. Sin embargo, la cifra de los contratos realizados en el sector servicios a través de las Empresas de Trabajo Temporal, es casi de un tercio en relación al total, es decir, que a pesar de la disminución en el número de ETT's, el número de contratos realizados por las mismas es muy elevado y representa una parte muy importante de contratos formalizados en el sector servicios.

Por otro lado, la edad de los candidatos. La mayoría de los usuarios que demandan empleo a través de ETT's son personas con menor edad que las que utilizan las plataformas virtuales, aunque no con mucha diferencia. El intervalo de edad para usuarios que utilizan las ETT se encuentra entre los 25 y 35 años, mientras que el intervalo de edad para los que utilizan la web, se sitúa entre los 36 y 45 años, teniendo también mucha relevancia los usuarios entre los 26 y 35 años. Por lo tanto se considera que la edad no es un factor determinante a la hora de buscar empleo a través de una ETT o a través de internet.

Cabe destacar, que si se analiza cómo buscan empleados las empresas, las cifras de los portales virtuales, redes sociales y webs corporativas, superan con creces a las Empresas de Trabajo Temporal, que son prácticamente irrelevantes, así lo demuestra el "Gráfico 21". El 67% de las empresas utilizan portales web de empleo siempre o casi siempre frente al 15% que siempre o casi siempre utiliza las Empresas de Trabajo Temporal.

También es importante resaltar que, como nos demuestra el "Gráfico 15", las plataformas virtuales de búsqueda de empleo es el medio actualmente más utilizado para buscar empleo, seguido de las Empresas de Trabajo Temporal con una gran diferencia entre las mismas. En ese mismo gráfico se observa que, aunque las páginas web corporativas y las redes sociales están por detrás de las ETT's, se encuentran "pisándole los talones" debido a que los datos en cuanto a la utilización de estos tres métodos son muy similares. Sin embargo, la encuesta realizada a los exalumnos de la Escuela Universitaria de Turismo Altamira nos aporta unos datos completamente diferentes, ya que ni las Empresas de Trabajo Temporal ni las

plataformas virtuales de empleo se encuentran en la primera posición. Esto es debido a que aparecen otras opciones diferentes y tradicionales que se encuentran en primer lugar, como son las recomendaciones y la continuación en la empresa donde se realizaron las prácticas durante la universidad.

Siguiendo en esta línea, algo similar sucede con el sector servicios, siendo éste el sector en el que más actúan las plataformas web (un 73% de las ofertas en internet están destinadas a empleados de éste sector). Sin embargo, la hostelería y el transporte (áreas relacionadas con el turismo) en las Empresas de Trabajo Temporal no son las primeras áreas a las que éstas empresas se encuentran enfocadas, a pesar de que suponen una gran cifra de contratos realizados. La principal actividad en la que las ETT's realizan un mayor número de contratos, es la industria manufacturera.

También hay que mencionar que la evolución de la búsqueda de empleo por Internet se encuentra en crecimiento desde el año 2.012, y lo mismo sucede con las ofertas de empleo relacionadas con el turismo, cada vez son más, especialmente en los meses en los que aumenta la temporalidad. Sin embargo, más de la mitad de los usuarios afirman que tras enviar la solicitud de empleo, no se obtiene respuesta por parte de las empresas y el 36% de los usuarios, bien porque no les interesaba la oferta o bien porque no lo han conseguido, no han logrado obtener empleo por Internet. Además, un 77% de los demandantes de empleo envían su CV por Internet, una cifra muy elevada, mientras que tan sólo el 21% encuentra ofertas que se adapten a su perfil profesional. Por lo tanto, a pesar de que las plataformas virtuales sean el medio más utilizado para conseguir empleo, así como para demandar trabajadores por parte de las empresas, queda demostrado que no cuentan con unas cifras que demuestren una alta eficacia a la hora de conseguir empleo.

No se puede concluir este análisis sin destacar que, para las Empresas de Trabajo Temporal, los demandantes de empleo con titulación universitaria tienen muy poca relevancia y es que la gran mayoría de contratos que realizan éstas empresas, pertenecen a usuarios con una titulación de estudios secundarios, es decir, formación académica. Por el contrario, como demuestran los datos recogidos acerca de las plataformas virtuales, casi la mitad de las ofertas, se encuentran destinadas a personas con un perfil universitario o superior. Además, la diferencia en el número de ofertas cada vez cuenta con mayor diferencia, y es que el número de ofertas de empleo para personas con un perfil universitario aumenta, mientras que el número de ofertas para personas con otra titulación educativa, va en disminución.

Como conclusión final, a pesar de que la actividad turística no es la principal orientación de las Empresas de Trabajo Temporal, sí que son aptas y de utilidad para este sector, especialmente para usuarios con una formación secundaria, tal y como se observa en el gráfico número 5. Además, las posibilidades de incorporarse a la actividad laboral a través de estas empresas son altas, ya que un tercio de los contratos en el sector servicios son realizados por las ETT's. Sin embargo, las plataformas virtuales de búsqueda de empleo están orientadas principalmente al sector servicios y a usuarios con una titulación universitaria o superior. A pesar de que la incorporación a la actividad laboral no es tan eficiente como en las ETT's, cada vez son más las empresas presentes en Internet y los medios y herramientas que se ponen a disposición en la web para conseguir empleo.



E) Bibliografía

- ADECCO. 2.015. *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España*. Madrid. Centro gráfico Alborada.
- ADECCO. 2.016. *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid. Signo Comunicación Consultores S.L.U.
- Cabeza Pereiro, J. 2.011. *La reforma de las empresas de trabajo temporal*. 1ª ed. Albacete. Bomarzo S.L.
- Elordi Dentici, A; Del Rey Guanter, S; Serrano Martínez, J; Gala Durán, C. 2.001. *Trabajo, Temporalidad y Empresas de Trabajo Temporal en España*. 1ª ed. Madrid. AGETT.
- Fernández López, Mª.F; Rodríguez Piñeiro, M.C. 2.004. *Diez años desde la regularización de las empresas de trabajo temporal*. 1ª ed. Sevilla. Mergablum.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2.013. [Consulta: 20 Abril 2.017]. Disponible en: <http://ine.es/>.
- Martínez Martín, R. 2.002. *La inserción laboral de los universitarios*. 1ª ed. Granada. Universidad de Granada.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2.001. [Consulta: 5 Abril 2.017]. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Sánchez Alarcos, J. 2.011. *Buscar trabajo por internet*. 1ª ed. Madrid. Global Marketing Strategies.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. 2.009. [Consulta: 18 Abril 2.017]. Disponible en: <https://www.sepe.es/>.

F) Anexos

Índice de tablas

Tabla 1. Contratos de puesta a disposición en el sector servicios.....	18
--	----

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución del número de Empresas de Trabajo Temporal en España.	18
Gráfico 2. Contratos de puesta a disposición realizados por Empresas de Trabajo Temporal. Año: 2.016	19
Gráfico 3. Contratos de trabajo realizados por las Empresas de Trabajo Temporal según duración y jornada. Año: 2.016	20
Gráfico 4. Contratos realizados a través de Empresas de Trabajo Temporal, por edades, en el sector servicios. Año: 2.016.....	21
Gráfico 5. Contratos realizados por las Empresas de Trabajo Temporal en función de los estudios finalizados en el sector servicios. Años: 2.011, 2.013 y 2.015.....	21
Gráfico 6. Contratos de trabajo realizados por las Empresas de Trabajo Temporal por duración del contrato, en el sector servicios. Año: 2.016.....	22
Gráfico 7. Mejor método de búsqueda de empleo para los graduados en turismo.	23
Gráfico 8. Evolución de la búsqueda de empleo por internet.	25
Gráfico 9. Evolución de las Ofertas de Empleo relacionadas con el turismo.....	26
Gráfico 10. Áreas profesionales con más ofertas de empleo.....	26
Gráfico 11. Comparativa entre demanda y oferta. Año: 2.016.....	27
Gráfico 12. Búsqueda de empleo en portales virtuales. Año: 2.016.....	28
Gráfico 13. Demandantes de empleo a través de Internet, por nivel de estudios finalizados.	28

Gráfico 14. Conocimientos y competencias más valoradas por los portales virtuales de empleo de un graduado en Turismo.....	29
Gráfico 15. Medios a los que se acude para buscar empleo.....	30
Gráfico 16. Profesionales que utilizan internet para buscar empleo de forma ocasional o habitual. Año: 2.017.....	30
Gráfico 17. ¿Por qué los usuarios siguen en sus redes sociales a empresas?.....	31
Gráfico 18. ¿Se encuentran ofertas en internet acordes con el perfil del demandante?	32
Gráfico 19. Candidatos que han enviado su CV a una oferta de empleo vía internet.....	32
Gráfico 20. ¿Se contacta con el demandante tras enviar la solicitud de empleo a través de internet?	33
Gráfico 21. Usuarios que consiguieron empleo a través de internet.	33
Gráfico 22. Sectores que más utilizan las plataformas virtuales para demandar empleados.	35
Gráfico 23. Empresas con presencia en redes sociales.....	35
Gráfico 24. Medios que utilizan las empresas para buscar candidatos.	36
Gráfico 25. Satisfacción por parte de la empresa sobre los candidatos encontrados por internet.	36